

## Fællesaftale om tillidsrepræsentanter

Aftalens parter ønsker med denne tillidsrepræsentantaftale at skabe en god og tryk ramme for varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet i Kræftens Bekæmpelse og dermed grundlaget for et gensidigt godt og udbytterigt samarbejde mellem Kræftens Bekæmpelses ledelse og tillidsrepræsentanterne.

Den i aftalen beskrevne særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse mod afskedigelse og forflyttelse omfatter udover (fælles)tillidsrepræsentanter endvidere arbejdsmiljørepræsentanter (medarbejderrepræsentanter), samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) samt suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter).

(Fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver til gavn for arbejdspladsen og medarbejderne. Således er Kræftens Bekæmpelse og organisationerne enige om, at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid, uddannelse og tryk i ansættelsen.

Der er ligeledes enighed om at understrege vigtigheden af, at (fælles)tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres, herunder at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter er omfattet af Kræftens Bekæmpelses personalepolitikker i samme omfang som alle andre medarbejdere.

## Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om tillidsrepræsentanter

### §1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

### §2. Valg af tillidsrepræsentant

Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse har ret til at vælge én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe i Kræftens Bekæmpelse med mindst 5 medarbejdere.

#### Bemærkning til stk. 1

Ved 'en medarbejdergruppe' forstås følgende

- *En gruppe af medarbejdere omfattet af en selvstændig overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation*
- *Hvis flere organisationer har indgået forhandlingsfællesskab og underskrevet samme overenskomst, udgør samtlige medarbejdere omfattet heraf tilsammen en medarbejdergruppe*
- *Hvis der inden for et forhandlingsfællesskab er organisationer, hvor der er mindst 5 medarbejdere inden for organisationens område, kan medarbejderne inden for organisationens område dog vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger deres egen tillidsrepræsentant*
- *Efter aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer kan det aftales, at der kan vælges tillidsrepræsentanter på tværs af organisationsområder*

*Ved 'medarbejdere' forstås alle lønnede medarbejdere, timelønnede ansat til højst 8 timer i gennemsnit om ugen dog undtaget. Lærlinge/elever medregnes i medarbejdergruppen, men er ikke valgbare.*

*Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af det reelle antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.*

**Stk. 2.** Hvis medarbejderne ønsker det, og Kræftens Bekæmpelse er enig heri, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

**Stk. 3.** Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i Kræftens Bekæmpelse. Elever og lærlinge er ikke valgbare. For at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt tilstræbes det, at tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, vedkommende repræsenterer, samt vælges for mindst 2 år ad gangen.

*Bemærkning til stk. 3. Den nævnte valgperiode 'mindst 2 år ad gangen' er ikke til hinder for, at en medarbejder, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, kan vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant kan imidlertid kun vælges for en periode, hvor vedkommende er ansat i kræftens Bekæmpelse.*

*pelse. Vælges en medarbejder ansat i en tidsbegrænset stilling til tillidsrepræsentant, kan vedkommende således kun vælges for perioden frem til den tidsbegrænsede ansættelses udløb.*

*Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommendes organisation over for Kræftens Bekæmpelse. Kræftens Bekæmpelse er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for organisationen. Eventuel indsigelse skal ske inden for 3 uger efter, at meddelelsen er modtaget fra organisationen.*

#### **Bemærkning til §2**

*Valget er først gyldigt, når det er godkendt af organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for Kræftens Bekæmpelse. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretslig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor Kræftens Bekæmpelse er blevet bekendt med valget. Det lægges til grund, at beskyttelsen tidligst kan indtræde 1 måned før hvervet tiltrædes. Tillidsrepræsentanten omfattes fra sin indtræden i hvervet af en supplerende arbejdsskade-forsikring, som omfatter tillidsrepræsentantaktiviteter, der ikke er dækket af lov om arbejdsskade-forsikring.*

#### **§3 Tillidsrepræsentantens virksomhed**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Kræftens Bekæmpelses ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler Kræftens Bekæmpelses ledelse og dennes repræsentanter.

*Stk. 2. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende.*

*Stk. 3. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for Kræftens Bekæmpelses ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere, samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.*

*Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. Tillidsrepræsentanten holdes derudover orienteret om ansættelse af personale.*

#### **Bemærkninger til §3**

*Hvert år kan der afholdes en generalforsamling inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Ligeledes kan der, hvert andet år, i forbindelse med valg af tillidsrepræsentant, holdes yderligere et møde inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Derudover kan der afholdes et årligt møde mellem tillidsrepræsentanten og de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (fagligt møde). Fælles mødeaktivitet herudover kan afholdes i arbejdstiden efter aftale med HR.*

#### **§4. Valg af fællestillidsrepræsentant**

Det er aftalt mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer, at der for medarbejdergrupper med mere end én tillidsrepræsentant kan vælges en fællestillidsrepræsentant, hvis tillidsrepræsentanterne ønsker det.

*Stk. 2. Vælges en fællestillidsrepræsentant, aftales det samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes efterfølgende skriftligt af den organisation, som den pågældende er medlem af, til Kræftens Bekæmpelse.*

### § 5. Valg af suppleant

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i denne aftales §2, stk. 3 og 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i denne aftales §9 stk. 3, samt denne aftales §11-12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter i henhold til denne aftale.

#### Bemærkning til §5

*Ved valg af suppleant for en (fælles)tillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af (fælles)tillidsrepræsentant med hensyn til valg og valgbarhed, anmeldelse af valget, indsigelse mod valget, beskæftigelsesgrad og minimumsvalgperiode. En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne.*

### § 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Stk. 2. Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads som tillidsrepræsentantopgaverne.

Stk. 3. Efter nyvalg og genvalg aftaler nærmeste leder og tillidsrepræsentanten, hvordan tidsforbruget til arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles.

Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 5. Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør nærmeste leder sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

### § 7. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet på sit arbejdssted

Tillidsrepræsentanten lønnes i vedkommendes valgperiode med sin sædvanlige løn i henhold til den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

#### Bemærkning til stk. 1.

*Tillidsrepræsentanter skal ikke stilles ringere lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt end andre medarbejdere og skal have samme mulighed for at få tillæg mv., som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for. Hvis der er indgået en forhåndsaftale for vedkommende medarbejdergruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.*

Stk. 2. Hvis den enkelte overenskomst indeholder bestemmelser herom, ydes tillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentantsuppleanter i tillæg hertil et månedligt tillidsrepræsentanttillæg. Tillægget ydes som en mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation aftalt procentsats af tillidsrepræsentantens/-suppleantens sædvanlige månedlige løn. Tillægget er et

pensionsberettiget funktionstillæg, der ydes i den periode, medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentantsuppleant. Det individuelle tillæg bortfalder således, når tillidsrepræsentantens/-suppleantens valgperiode udløber eller en anden tillidsrepræsentant/-suppleant vælges.

*Stk. 3.* Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet i relation til Kræftens Bekæmpelse, jf. denne aftales § 6 stk. 3 og 4, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

*Stk. 4.* Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejdet som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

*Stk. 5.* Uanset bestemmelsen i stk. 4 medregnes dog

1. Eventuelt beordret overarbejde i tillidshvervet. Beordret overarbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §10 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (overarbejde)
2. Eventuelt arbejde i tillidshvervet, som det har været nødvendigt at placere uden for den normale arbejdstid af hensyn til varetagelsen af arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads. Dette arbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §9 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (flekstid)

*Bemærkninger til §7, stk. 3 og 4*

*Ved tillidsrepræsentantarbejdet forstås bl.a. forhandlinger og drøftelser med Kræftens Bekæmpelses ledelse, samtaler med de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer, nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter og den forhandlingsberettigede organisation, nødvendig indsamling og formidling af information*

*Beordret overarbejde kan forekomme ved varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet og beordres i så fald af Kræftens Bekæmpelses ledelse.*

*Stk.6.* Hvis varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant bliver særlig byrdefuldt for tillidsrepræsentantens arbejdsplads, kan Kræftens Bekæmpelse yde en økonomisk kompensation til arbejdspladsen.

## **§ 8. Transportgodtgørelse**

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

*Stk.2.* Tilkaldes tillidsrepræsentanten af Kræftens Bekæmpelse uden for sin normale arbejdstid, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

*Stk. 3.* Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter Kræftens Bekæmpelses almindelige regler.

## **§ 9. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for sit arbejdssted**

Hvis det er nødvendigt at en tillidsrepræsentant i sin normale arbejdstid må forlade sit arbejdssted for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med nærmeste leder, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i §7.

*Stk. 2.* Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal den pågældende hurtigst muligt orientere nærmeste leder om fraværet.

*Stk. 3.* Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne frihed med løn til i passende omfang at deltage i faglige kurser, tillidsrepræsentantmøder og repræsentantskabsmøder i den faglige organisation.

*Bemærkning til stk. 3.*

*Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt deltage i den faglige organisations grunduddannelse for tillidsrepræsentanter inden for de første 12 måneder efter valget.*

#### **§ 10. Anvisning af fælleslokale**

Kræftens Bekæmpelse skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver.

#### **§11. Afskedigelse/forflyttelse**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

*Stk. 2.* Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede underrettes om, at Kræftens Bekæmpelse vil optage forhandling med den forhandlingsberettigede organisation om afskedigelse af den pågældende
2. Kræftens Bekæmpelse anmoder herefter den forhandlingsberettigede organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

*Bemærkning til stk. 2.*

*Anmodning om forhandling sendes altid til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det Kræftens Bekæmpelse at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis Kræftens Bekæmpelse kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder*

*Er tillidsrepræsentanten midlertidigt beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer*

*Ved opgørelse af fristerne indgår almindelige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indregnes ikke. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted*

*Anmoder Kræftens Bekæmpelse således om forhandling en onsdag, skal forhandlingen finde sted senest den følgende fredag (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 8-dagesfristen skal være overholdt*

*Stk. 3.* Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan kun ske med mindst 12 måneders varsel til den 1. i en måned. Er afskedigelsen af tillidsrepræsentanten begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden dog ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, tillagt 3 måneder.

*Stk. 4.* Forflyttelse af en tillidsrepræsentant, med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, kan kun ske med et varsel på mindst 12 måneder til den 1. i en måned

*Stk. 5.* Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver opsigelse til den tillidsrepræsentantbeskyttede skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Samtidig gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

*Bemærkning til stk. 5*

*Meddelelsen om opsigelsen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om opsigelsen ved særskilt brev.*

*Meddelelsen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.*

*Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.*

*Stk. 6.* En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. stk. 7-16, har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

*Stk. 7.* Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. Stk. 8-17 har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

*Bemærkning til stk. 6 og 7*

*Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i den overenskomst, tillidsrepræsentanten er ansat i henhold til.*

*Stk. 8.* Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelsens/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

*Bemærkning til stk. 8*

*Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten.*

*Stk. 9.* Klageskrift afgives inden for en frist af 8 kalenderuger fra opsigelsens afgivelse.

*Bemærkning til stk. 9*

*Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives. Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.*

*Stk.10.* Svarskrift afgives senest 8 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

*Stk. 11.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

*Stk. 12.* De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i stk. 2 og stk. 9-11. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

*Stk. 13.* ved overskridelse af en af de i stk. 10 og 11 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

*Stk. 14.* Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at afbøde virkningerne af opsigelsen.

*Stk. 15.* Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem Kræftens bekæmpelse og tillidsrepræsentanten har lidt – eller ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet må antages at ville lide – væsentlig skade.

*Stk. 16.* Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

*Stk. 17.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

*Stk. 18.* I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. Kræftens Bekæmpelse skal samtidig give skriftlig meddelelse om bortvisningen til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling. Kræftens Bekæmpelse skal endvidere snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med organisationen. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan den inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen genforhandlet mellem parterne.

*Bemærkning til stk. 18*

*Meddelelsen om bortvisningen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af bortvisningsbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om bortvisningen ved særskilt brev.*

*Meddelelsen om bortvisningen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.*

*Ved opgørelse af fristen indgår samtlige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indgår ikke. Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor forhandling finder sted. Har forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation fundet sted en onsdag, skal even-*



*tuel anmodning om genforhandling mellem parterne afgives senest mandag i den tredje uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.*

*Stk. 19.* Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 8-17 finder tilsvarende anvendelse.

*Bemærkning til stk. 19*

*Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en bortvisning ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst.*

### **§ 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

*Stk. 2.* Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder er mindre end 5, og Kræftens Bekæmpelse skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

### **§ 13. Uoverensstemmelser**

Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter de almindelige regler i den overenskomst eller hovedaftale, den pågældende forhandlingsberettigede organisation har indgået med Kræftens Bekæmpelse

### **§ 14. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2015 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

*Stk. 2.* Tillidsrepræsentantbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

*Stk. 3.* De ændrede regler om opsigelsesvarsel har virkning for opsigelser, der afgives d. 1. april 2015 eller senere

*Stk. 4* Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

### **Underskrifter**

**København, den 29. januar 2016**



For Kræftens Bekæmpelse  
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som servicerende organisation



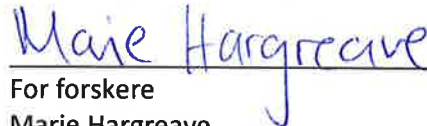
DM som servicerende organisation



For administrative akademikere  
Ann-Britt Kvernød



For psykologer  
Lise Stampe Møller-Jørgensen



For forskere  
Marie Hargreave



For læger  
Mogens Munch Nielsen



HK  
Helle Thorsen



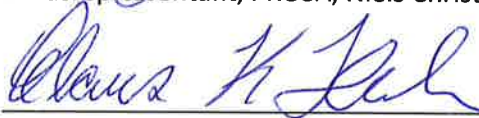
Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen



PROSA  
Mikkel Nonboe



Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen



3F  
Claus Hertz



Dansk Sygeplejeråd  
Ulla Thomsen



Dansk Sygeplejeråd  
Eva Lehgaard Kirkelund



Dansk Socialrådgiverforening  
Helge Rudi Andersen



Tillidsrepræsentant  
Dansk Socialrådgiverforening  
Camilla Stolt Nielsen



Danske Bioanalytikere  
Tina Groth-Andersen



Kost & Ernæringsforbundet  
Hatun Ünsal

## Bilag 1

### Afskedsproceduren i hovedtræk

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede medarbejder, der påtænkes afskediget eller forflyttet underrettes. Er vedkommende ikke selv tillidsrepræsentant, underrettes også tillidsrepræsentanten
2. Den forhandlingsberettigede organisation anmodes om forhandling inden 8 dage
3. De i pkt. 2 nævnte parter afholder forhandling (frist 8 dage)
4. Opsigelsen, der skal være skriftlig og velbegrunder, afgives.
5. Organisationens hovedkontor orienteres samtidig om afskedigelsen
6. Organisationen kan forlange sagen behandlet ved faglig voldgift (frist for afgivelse af klageskrift 8 uger)