

Oppgaver til modul 3 – Lov- og avtaleverk

Til deltakerne:

Formålet med oppgavene er å bli kjent med arbeidsmiljøloven og tariffavtalene, og hvilke bestemmelser som hjemler tillitsvalgtes rettigheter og plikter i utøvelsen av deres verv.

Bruk noen minutter hver for dere til å lese gjennom oppgaven og gjør dere noen umiddelbare notater. Jobb deretter felles med oppgavene én etter én. Det er et poeng å få arbeidet med samtlige oppgaver. Derfor blir det viktig å disponere tiden vel. Heller litt fort og overflatisk på alle oppgavene, en svært grundig på en eller to av dem.

Tips: Bruk lovspeilet, les innholdsfortegnelsen (og overskriftene på paragrafene) og start gjerne i Hovedavtalen som særlig tar for seg spillereglene mellom ledelse og tillitsvalgte. Oppgavene og problemstillingene vil bli gjennomgått i plenum.

Oppgave 1

Marte er nyvalgt tillitsvalgt og har store ambisjoner på vegne av seg selv og sine medlemmer. Arbeidsplassen Hjertebanken har gjort litt for mange krumspring opp gjennom årene og nå er det på tide at noen setter ledelsen på plass.

I første møte i tillitsutvalget (TU) fremmer hun forslag om at tillitsvalgte fra nå av og i en periode fremover skal være vrang i alle møter med ledelsen til de har fått «mørnet dem».

Knut, som har vært tillitsvalgt en stund ymter frem på at man som tillitsvalgt har en plikt til å bidra til et godt samarbeid med ledelsen for de ansattes og bedriftens beste.

- Har Knut rett i dette?
- I så fall hvor er dette hjemlet?

Oppgave 2

I dette første TU-møtet blir det nevnt at det er lenge siden Hjertebanken har gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse. Dette er noe alle de tillitsvalgte mener ville være fornuftig å igangsette, men er usikker på om det er innenfor deres mandat å ta opp med ledelsen.

- Hvilke saker kan de tillitsvalgte egentlig ta opp med ledelsen?

Oppgave 3

- I denne forbindelse lurer Marte på om det bare er å ta kontakt med ledelsen når man vil eller om det finnes noen faste møter der aktuelle saker kan tas opp. Og hvem er «ledelsen»?

Hvem som er «ledelsen» vil avhenge av type sak og hvem av de ansatte saken vil berøre. Det sentrale er at representantene for ledelsen har beslutningsmyndighet i den konkrete saken.

Oppgave 4

I Hjertebanken er det blitt praktisert faste kontakt møter mellom de tillitsvalgte og ledelsen hvert kvartal.

På dagens møte tas flere andre saker opp i henhold til agendaen de har blitt enige om. Når det kommer til «Eventuelt» posten og det står igjen 5 minutter av møtet, forteller ledelsen at de har kommet langt med planene i å fusjonere med Lungeforsikring.

Men, som de sier, ingen avgjørelser er tatt riktig ennå. Til neste kontaktmøte vet de derimot mer, for da vil beslutningen være tatt og da kan de informere de tillitsvalgte mer om selve gjennomføringen av fusjonen (om den nå skulle bli noe av).

Knut drister seg til å spørre om hvor lenge de har jobbet med disse planene og hvorfor de tillitsvalgte ikke har hørt om dem før. Til dette svarer ledelsen at de har vært i dialog med Lunge noen måneders tid, men at de syntes det var litt prematurt å informere tillitsvalgte om dette på forrige faste kontaktmøtet.

- Kan ledelsen ensidig fusjonere med et annet selskap uten å involvere tillitsvalgte?
- I både arbeidsmiljøloven og tariffavtalen har man drøftingsbestemmelser. Er dette et forhold som burde vært drøftet med de tillitsvalgte og hva ligger i begrepet «drøfting»
- I avtaleverket fremgår det at man skal drøfte «så tidlig som mulig» med de tillitsvalgte, Hva ligger i begrepet «så tidlig som mulig»?

Oppgave 5

Ledelsen og de tillitsvalgte diskuterer frem og tilbake om hvorvidt de har fått drøftet fusjonsplanene «så tidlig som mulig», men må slå fast at de ikke blir enige.

- Hvordan skal denne faglige uenigheten behandles videre, dersom dette er ønskelig?

Oppgave 6

Det viser seg at det ikke blir noe av fusjonsplanene og ledelse og tillitsvalgte kan konsentrere seg om de vanlige oppgavene og rutinene. Blant annet har ledelsen tidlig varslet at de ønsker å endre arbeidstiden i banken, for å få en åpningstid som er mer «i samsvar med tiden».

- Hvor står bestemmelser om arbeidstid?
- Kan ledelsen endre arbeidstiden i banken uten å involvere de tillitsvalgte?
- Hvis nei, er det tilstrekkelig å drøfte med tillitsvalgte før endring foretas?

Oppgave 7

En dag mens Marte forbereder seg til forhandlinger om arbeidstid, dukker Gunnar opp på kontoret hennes.

Gunnar har vært sykmeldt i varierende grad en stund og nå har ledelsen innkalt han til et dialogmøte for å se hva som må til av tilrettelegging og oppfølging, slik at Gunnar så snart som mulig igjen kan komme tilbake 100%.

Gunnar har absolutt ikke lyst til å delta i noe dialogmøte. Hans sykdom er hans privatsak som bedriften ikke har noe med. Men, om det så skulle vise seg at han MÅ på dialogmøtet, vil han at Marte skal være med ham.

- Kan Gunnar nekte å delta i dialogmøtet?