

uddannelses
forbundet

Mellem Jura & Forhandling

TR-temakursus 28. april 2022

Torben Thilsted

Programmet

- Velkomst
- Oplæg "Mellem Jura & Forhandling"
- TR's arbejdsmodel
- Arbejde med Cases – brug modellen
- Opsamling

Mellem Jura og Forhandling

Hvorfor dette emne?

Hvad har vi fokus på?

- Spændingsfeltet mellem juraen / reglerne og forhandlingsopgaverne
- TR's problemløsningsfelt
- Hjemmel til handling / forhandling!

TR's arbejdsmodel

Overskrifter for TR's arbejdsmodel:

- ❖ **Jura**
- ❖ **Hjemmel**
- ❖ **Hjælp**

Historikken

Udgangspunktet var:

Ansættelsesforholdet baseres på en **individuel** aftale mellem lønmodtager og

arbejdsgiver

om vilkårene for arbejdet!

Fagforeningernes hårde kamp for rettigheder





Septemberforliget 1899

- Lønmodtagerne fik ret til at organisere sig
- Løn og arbejdsvilkår skulle ske gennem kollektive overenskomster
- Arbejdsgiverne fik ret til at "lede og fordele arbejdet"
 - Ledelsesretten

DEN DANSKE MODEL

Frivillige aftaler
gennem mere
end 100 år



Ledelsesretten

”Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet samt til at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft anerkendes, eventuelt støttes, af arbejderne hovedorganisation..”

Ledelsesretten



Ledelsesretten - opgave !

- **Hvordan forstår du ledelsesretten?**
- **Henviser din leder af og til ledelsesretten?
– I hvilke tilfælde?**
- **Find eksempler på ledelsesdispositioner fra din/jeres hverdag, som klart falder ind under ledelsesretten!**

=> 10 minutter

Ledelsesretten

Arbejdsgivers ledelsesret kan opdeles i:

- Den frie antagelsesret
- Den frie opsigelsesret
- Instruktionsbeføjelse
- Kontrol foranstaltninger
- Første fortolkningsretten

Ledelsesretten

Arbejdsgiverens ledelsesret:

- Vide ledelsesbeføjelse
- Over/underordnelses forhold
- Dispositioner der er bindende for medarbejderen
- Medarbejders nægtelse => sanktioner

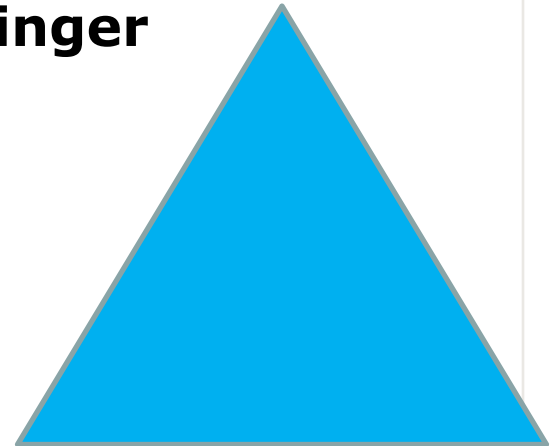
Begrænsninger i ledelsesretten



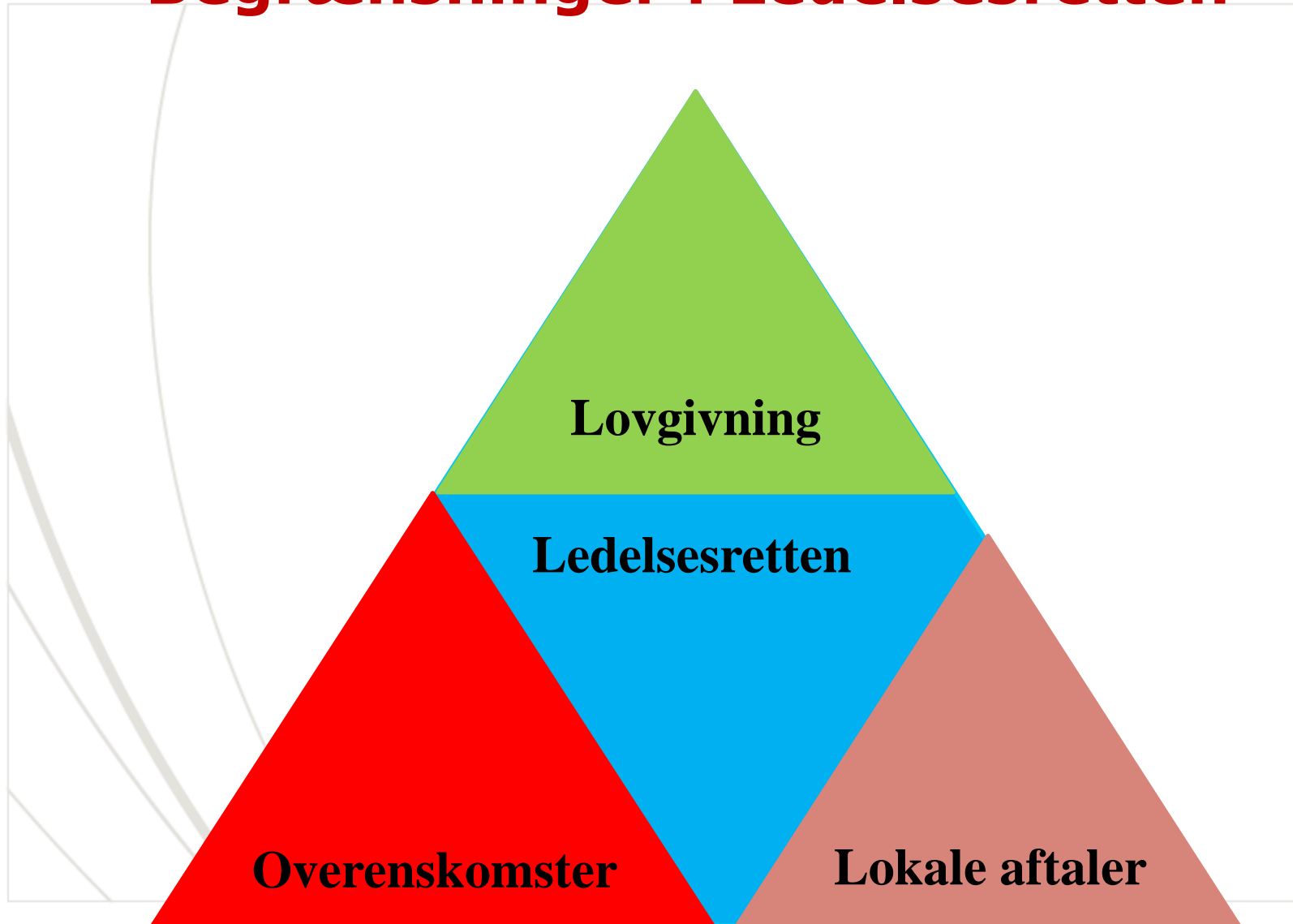
Begrænsninger i ledelsesretten - Opgave

- **Hvilke begrænsninger i ledelsesretten kender I fra jeres arbejdsplads?**
- **Hvilke begrænsninger i ledelsesretten har I oplevet?**
- **Oplist typer af begrænsninger**

=> 10 minutter



Begrænsninger i Ledelsesretten



Begrænsninger i ledelsesretten

Lovgivning f.eks.:

- Forskelsbehandlingsloven/ligestillingslove
- Persondatalov
- Arbejdsmiljølov
- Funktionærlov
- Forvaltningslov (offentlige institutioner)

Hjemmel til handling.

Begrænsninger i ledelsesretten

Forvaltningsloven

Forvaltningsloven og forvaltningsretlige principper / grundsætninger gælder:

- Offentlige arbejdsgivere (staten, kommuner, regioner)
- Statslige, selvejende institutioner (ikke EUD)
- Institutioner, som er fusioneret med en offentlig virksomhed (f.eks. EUD)

Begrænsninger i ledelsesretten

Forvaltningsretlige grundsætninger

- **Undersøgelsesprincippet:** Sager skal undersøges så grundigt, at en rigtig afgørelse kan træffes.
- **Magtfordrejning:** Der må ikke træffes afgørelse på usagligt grundlag
- **Proportionalitet:** Mindste-middelprincip – forbud mod overreaktion
- **Lighedsgrundsætningen:** Lige tilfælde skal behandles lige

Begrænsninger i ledelsesretten

Forvaltningsloven - partshøring

Formelle krav til sagsbehandlingen

Forvaltningsloven § 19:

Partshøring:

- vedr. sagens faktiske omstændigheder
- til ugunst for parten
- antages ikke at være bekendt med
- væsentlig betydning for sagens afgørelse

Begrænsninger i ledelsesretten

Forvaltningsloven - begrundelse

Formelle krav til sagsbehandlingen

Forvaltningsloven § 22 – 24:

Begrundelse:

- skriftlige bebyrdende afgørelser skal begrundes
- henvisning til retsregler
- skøn – angivelse af hovedhensyn

Begrænsninger i ledelsesretten

Kollektive overenskomster og aftaler:

- Arbejdstid
- Løn
- Pension
- Ferie
- Sygdom, barsel m.m.

Hjemmel til handling.

Hjemmel



Hjemmel til handling

Hjemmel er:

Et grundlæggende juridisk princip, at offentlige myndigheders konkrete afgørelser og generelle administrative forskrifter skal have støtte - eller med et juridisk udtryk ***hjemmel*** - i lovgivningen eller kollektive overenskomster/-aftaler.



Hjemmel til Forhandling

Forhandling mellem TR og lederen kan have hjemmel i:

- Overenskomster
- (Ramme)aftaler
- Lokale aftaler
- Retningslinjer (SU/MIO/MED)
- Kutymen og sædvaner
- Ledelsesretten



Hjemmel til Forhandling - Løn

Lokal løndannelse - delegation til lokale parter

Delegation til lederen

- MEDST Skatteministeriet/Kommunen => Institutioner
- Aftaler om lokal løndannelse kan indgås af den lokale ledelse.

Delegation til TR

- LC => Uddannelsesforbundet
- Uddannelsesforbundet => stedlige tillidsrepræsentant
(Stedlige tillidsrepræsentant = Foreningsformand FTR/TR)

Hjemmel til Forhandling - Tid

Lokal arbejdstidsaftale - delegation til lokale parter

Delegation til lederen

- MEDST Skatteministeriet/kommunen => Institutioner
 - Aftaler om lokale arbejdstidsaftaler kan indgås af den lokale ledelse

Delegation til TR

- LC => stedlige tillidsrepræsentant
- Stedlige tillidsrepræsentant = Foreningsformand FTR/TR

Hjemmel til Forhandling

Den nye arbejdstidsaftale:

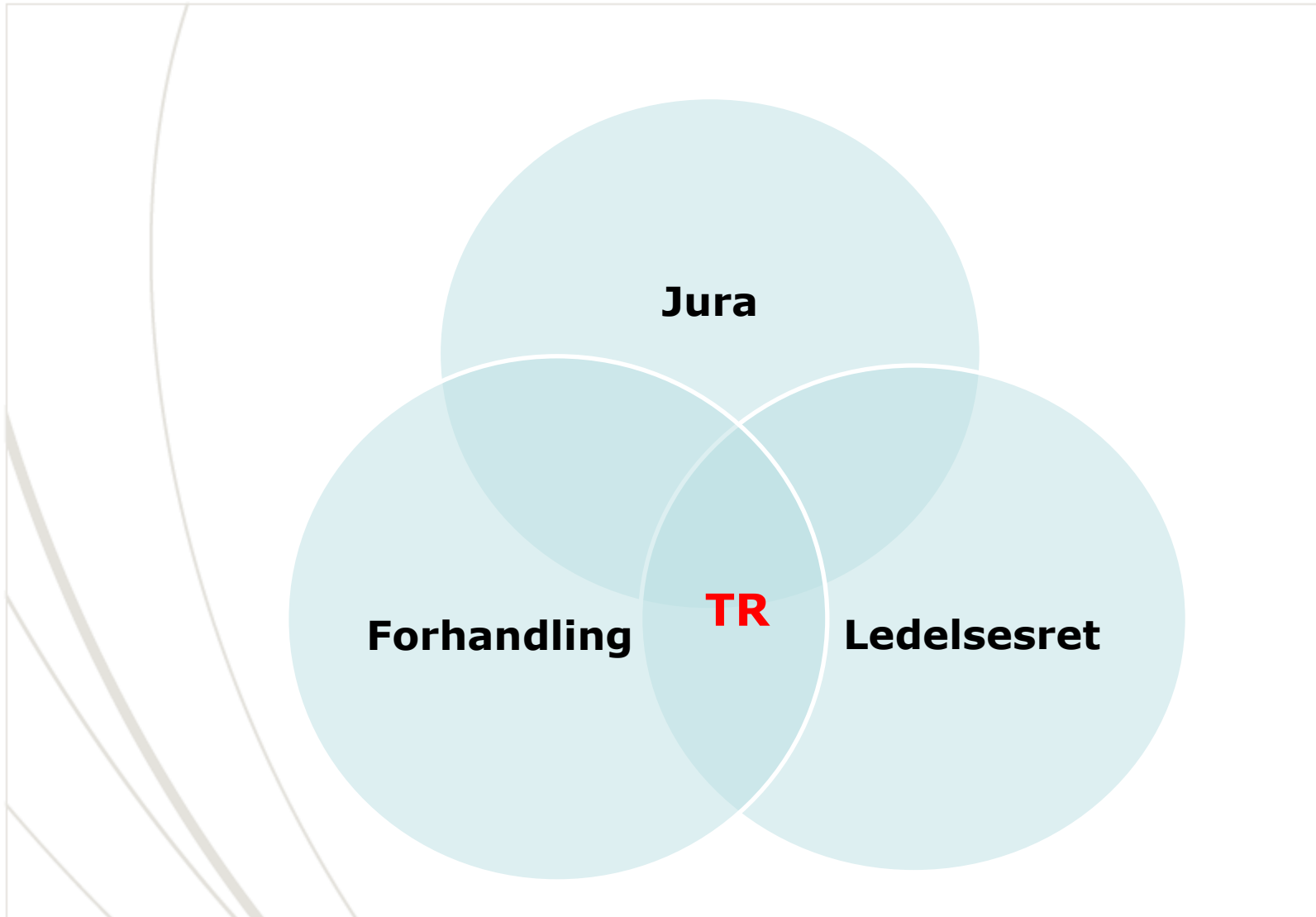
§ 3 Lokalaftaler

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.

Den nye aftale om arbejdstid for lærere kan fungere i samspil med lokale aftaler.

Det er op til de lokale parter at foretage eventuelle tilpasninger til lokale forhold.

Mellem Jura og Forhandling



TR's handlemuligheder

- At indgå konkrete aftaler med ledelsen inden for rammerne af overenskomst og aftaler!
- At indgå aftaler om retningslinjer inden for rammerne af SU/MIO/MED-udvalg!
- At indgå konkrete aftaler med ledelsen inden for rammerne af ledelsesretten!
- At overgive sagen til Uddannelsesforbundet!

TR's rammer

TR handler inden for rammerne af:

- Lovgivning
- Overenskomster og aftaler
- Lokale aftaler / retningslinjer
- Kutymen og sædvaner

Samt:

- Uddannelsesforbundets politikker/
delegation
- Medlemmernes accept
- Institutionspolitikker

TR's arbejdsmodel

TR's arbejdsmodel har afsæt i:

- **Jura**
- **Hjemmel**
- **Hjælp**

Gruppearbejde

Inddeling i 3 grupper: A – C

Alle grupperne skal arbejde med de 3 cases

50 min. (inkl. pause)

Opsamling i plenum

Gruppearbejde

Gruppen skal overveje følgende i hver enkel case:

Hvilke juridiske elementer er der i sagen?

Hvor finde TR hjemmel?

Hvor findes TR's hjemmel og hvad er den?

Hvor kan TR få hjælp?

Hvad skal TR på baggrund af dette konkret gøre?

Opsamling

Grupperne fremlægger deres gruppearbejde således:

Case 1: Gruppe A og B

Case 2: Gruppe B og C

Case 3: Gruppe C og A

Case 4: alle

Mellem jura og forhandling

Tak for i dag

Hjemmel til handling

- forhandling