

Mellem Jura & Forhandling

Temakursus april 2024

V. Konsulent Torben Thilsted



Program

- **Velkomst**
- **Oplæg ”Mellem Jura & Forhandling”**
- **TR-arbejdsmodel**
- **Arbejde med Cases – brug modellen**
- **Opsamling**

Mellem Jura og Forhandling

Hvorfor dette emne?

Hvad har vi fokus på?

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

TR's arbejdsmodel

Overskrifter for TR's arbejdsmodel:

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

Historikken

Udgangspunktet er:

Individuelle kontraktfrihedsprincip

Ansættelsesforholdet baseres på en **individuel** aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver om vilkårene for arbejdet!

Fagforeningernes hårde kamp for rettigheder!



Arbejdsmændenes udflugt til Ulvedalene under lockouten i 1899



Storkonflikt 1899



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!**

Ledelsesretten

” Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet samt til at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft anerkendes, evt. 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 jeres hverdag, som klart falder ind under ledelsesretten!**

=> sidemandsnak - 10 minutter

Ledelsesretten

Arbejdsgivers ledelsesret kan opdeles i:

- Den frie antagelsesret – ansættelse af medarbejdere
- Den frie opsigelsesret – afskedigelse af medarbejdere
- Instruktionsbeføjelse:
 - Direktiver for arbejdets udførelse
 - Placering af arbejdstiden
 - Udstedelse af ordensregler
- Kontrol foranstaltninger
- Første fortolkningsretten

Ledelsesretten

Arbejdsgiverens ledelsesret:

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

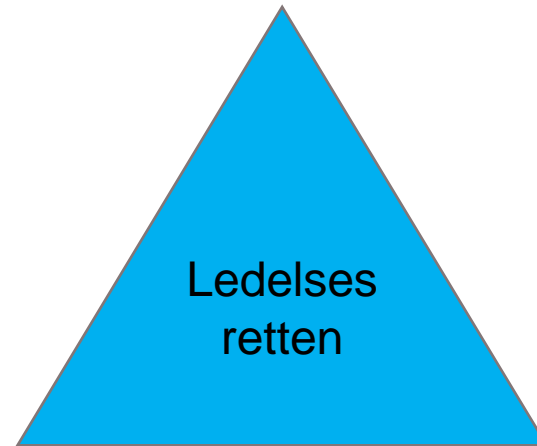
Begrænsninger i ledelsesretten



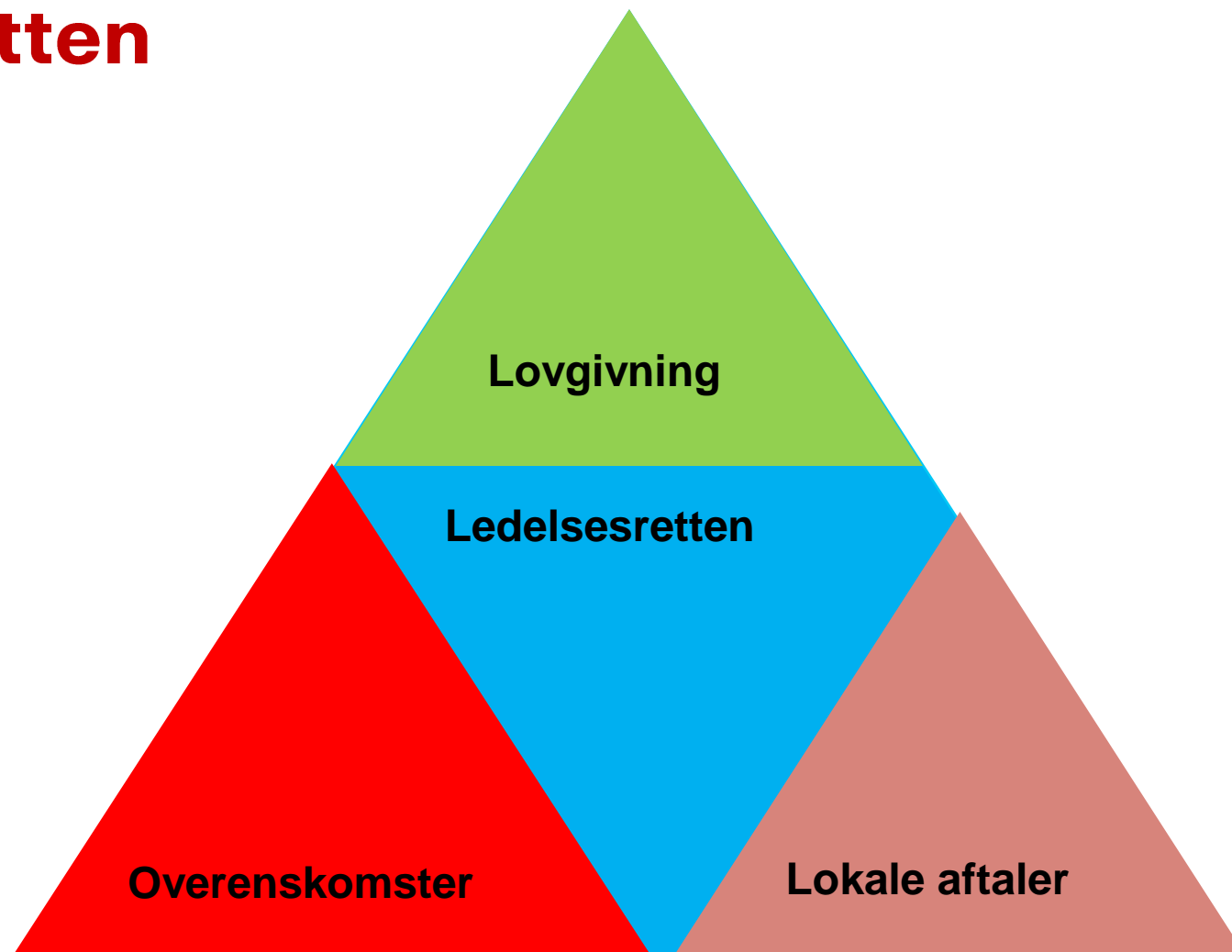
Begrænsninger i ledelsesretten

- Sidemandssnak!

- Hvilke begrænsninger i ledelsesretten kender I?
- Oplist typer af begrænsninger
- => 10 minutter



Begrænsninger i ledelsesretten



Begrænsninger i ledelsesretten

Lovgivning:

- Institutionslove, uddannelseslove, arbejdsmiljø mv.

Overenskomster:

- Ansættelse- og dækningsbestemmelser, løn, arbejdstid, ulempegodtgørelse, TR, samarbejde mv.

Lokale aftaler

- Arbejdstidsaftale, forhåndsftale om lokal løndannelse,
- SU-retningslinjer

Begrænsninger i ledelsesretten

Lovgivning f.eks.:

- Forskelsbehandlingslov/ligestillingslov
- Persondatalov
- Arbejdsmiljølov
- Funktionærlov
- Forvaltningslov (offentlige institutioner)

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 inddrages usaglige kriterier, når der skal træffes en afgørelse.
- **Proportionalitet:** Mindste-middelprincip – forbud mod overreaktion.
- **Lighedsgrundsætningen:** Lige tilfælde skal behandles lige.

Begrænsninger i ledelsesretten

Forvaltningsloven - partshøring

Formelle krav til sagsbehandlingen

Forvaltningslovens § 19: Partshøring – 4 betingelse

- part ikke bekendt med oplysningerne
- sagens faktiske omstændigheder
- oplysninger til ugunst for parten
- væsentlig betydning for sagens afgørelse

Begrænsninger i ledelsesretten

Forvaltningsloven - begrundelse

Formelle krav til sagsbehandlingen

Forvaltningslovens § 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



Hjemmel

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 handling



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 Finansministeriet/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 Finansministeriet/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

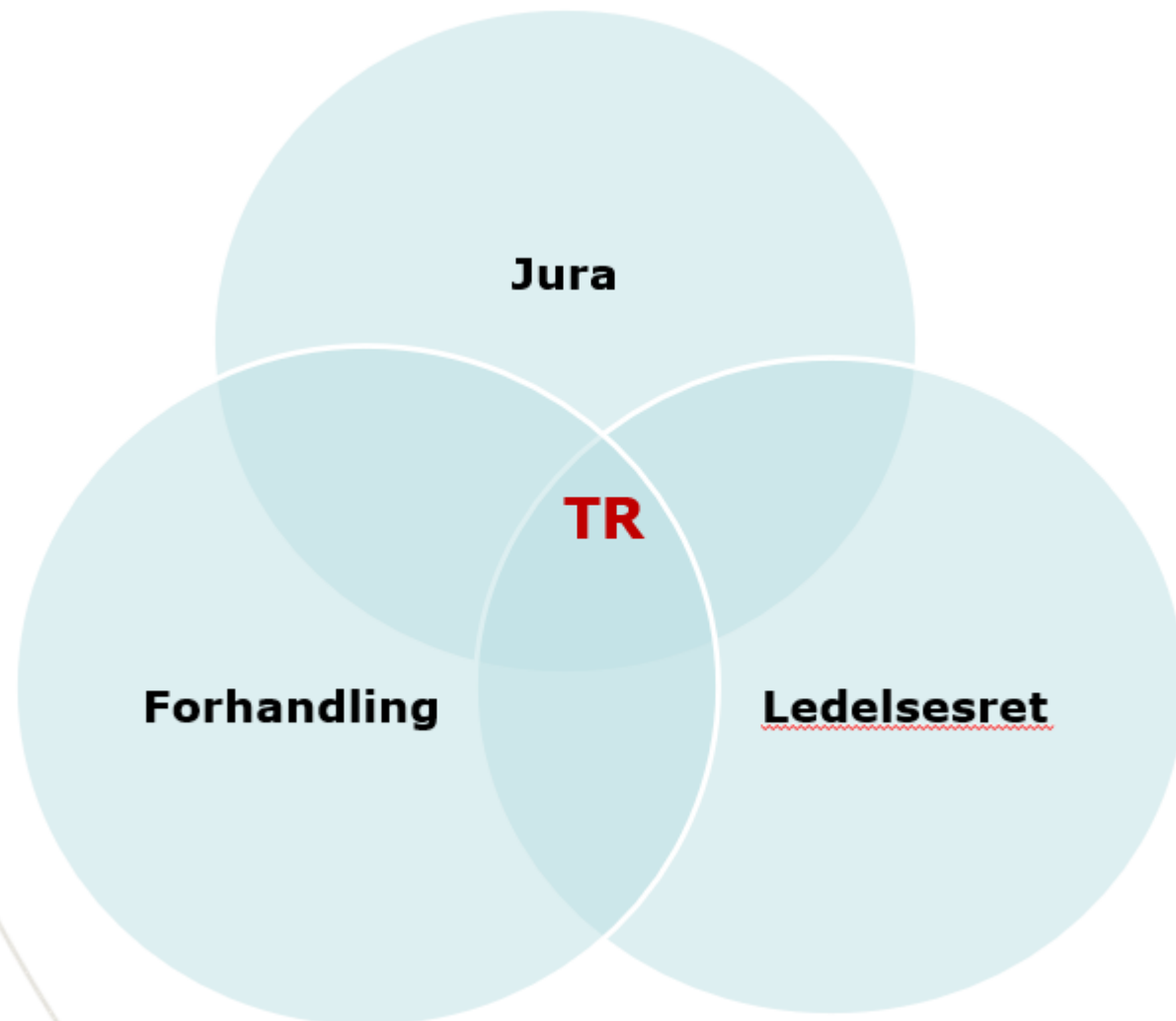
Den nye arbejdstidsaftale:

§ 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 - Sidemandssnak!

Hvilke handlemuligheder har I som TR'er?

- Oplist typer af muligheder!

Hvordan er rammerne for sagsbehandling og sagsgange?

- Oplist rammer og niveauer

- => 10 minutter

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 / Ledelsesretten
- Kutymen og sædvaner

Samt:

- Uddannelsesforbundets politikker/delegation
- Medlemmernes accept
- Institutionspolitikker

Sagsbehandling og sagsgange

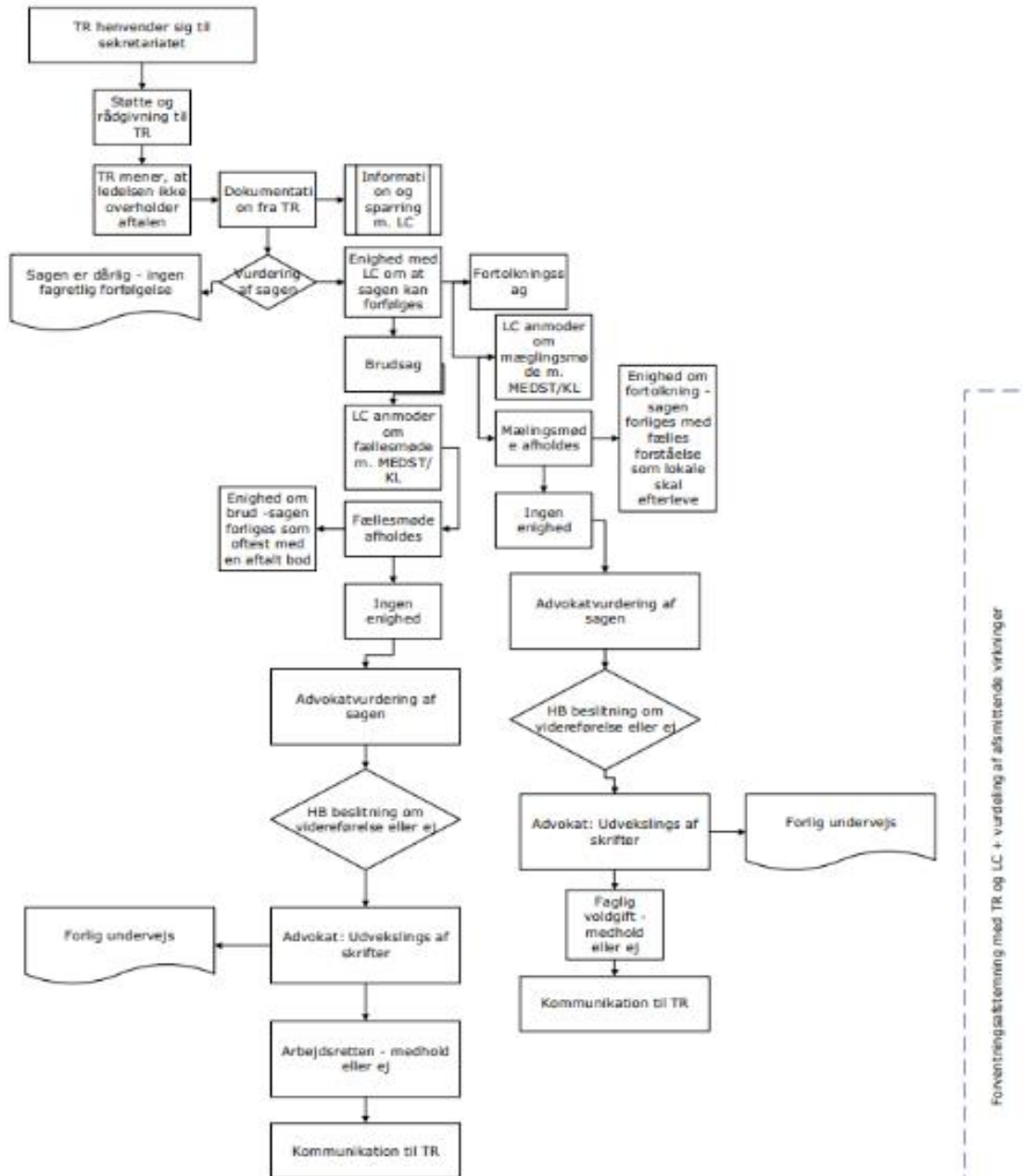
Hovedaftalen mellem LC og Medst/KL

- en sag skal forsøges løst på det lavest mulige niveau
- TR og ledelse
- TR/Forbundet og ledelse
- Forbundet/LC og ledelse

Twistløsningssystemet – sagstyper:

- Brud på en aftale/overenskomst
- Fortolkning af en aftale / overenskomst

Sagsbehandling og sagsgange



TR's arbejdsmodel

TR's arbejdsmodel har afsæt i:

- **Jura**
- **Hjemmel**
- **Hjælp**

Gruppearbejde

Inddeling i grupper: A – B

Begge 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

Case 2: Gruppe B

Case X: Begge

DEN DANSKE MODEL

Frivillige aftaler
gennem mere
end 100 år



Mellem jura og forhandling

Tak for i dag
Hjemmel til handling
- forhandling

