# Oppdragsmetodikk FASIT

Oppdatert september 2016

**På Grunnkurs del 2 skal man gjennom følgende pensum:**

* **Fagforeningens historie og Finansforbundet i samtiden**
* **Oversikt over arbeidsretten** 
  + Individuell og kollektiv arbeidsrett
* **Videre om arbeidsgivers styringsrett**
* **Videre om lov- og avtaleverket**
* **Videre om tariffavtalene – Hovedavtale og Sentralavtale**
* **Medbestemmelse og påvirkning – forhandlingsteknikk**

Oppdragene omhandler ulike problemstillinger de tillitsvalgte kan bli stilt overfor på arbeidsplassen. Like viktig som at de kommer frem til riktige svar, er det at de tillitsvalgte reflekterer over *hvordan* problemstillingene bør håndteres, herunder hvilket handlingsrom de har overfor arbeidsgiver eller et medlem.

**Oppdrag 1 Fagforeningens historie**

Fagforeninger har ikke eksistert i all tid. Som tillitsvalgt er det viktig å ha kjennskap til dannelsen av fagforeningene. Dette gir en god bakgrunn til forståelse av dagens utfordringer for fagforeninger, og hvilke saker fagforeninger velger å jobbe med. *Ikke uttømmende svar nedenfor.*

Svar:

1. Under den industrielle revolusjon, ca. 1870-årene. Dagens LO ble stiftet i 1899. Bruk presentasjonen «Fagforeningen før og nå».
2. Sikre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, medbestemmelse, helgefri, overtid mm.
3. Ta opp dagsaktuelle tema. Overordnet: aldersdiskriminering, ung og pensjon, karriere, kompetanseheving, måling, EU-regelverk, studiepoeng/kompetanseutvikling for tillitsvalgte mm.

*Etterlesning om Finansforbundet før og nå – plenum*

**Oppdrag 2 Lov- og avtaleverk. Styringsrett.**

**Generelle kommentarer**

Styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er etablert. Det innebærer for det første at arbeidstaker kun kan pålegges arbeidsoppgaver som ligger innenfor arbeidspliktens ytterrammer. Størst praktisk betydning for fastsettelse av hvilke oppgaver som ligger innenfor ytterrammen er den individuelle arbeidsavtalen. I henhold til arbeidsmiljølovens § 14-6 skal arbeidsavtalen inneholde en beskrivelse av arbeidet eller en angivelse av stillingsbetegnelse. Det er det siste som er gjort i dette tilfelle.

**Momenter til vurdering vil være omstendigheter rundt etableringen av ansettelsesforholdet.**

**Videre er det naturlig å ta utgangspunkt i hvilke oppgaver arbeidstaker med rimelighet må være forberedt på å utføre når man er «kunderådgiver».** Her vil det være naturlig å se det i forhold til hva som er gjeldene i den virksomheten/den avdelingen/enheten hvor vedkommende er ansatte.

I juridisk teori og i en rekke underrettsdommer henvises det til at styringsretten er avskåret dersom endringer i arbeidsoppgaver innebærer at stillingen «grunnpreg» endres. Hva som ligger i stillingen grunnpreg er selvfølgelig noe flytende, men momenter til vurdering vil være hvorvidt de nye oppgavene/arbeidet fremstår som likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som arbeidstakerens nåværende oppgaver. I vurderingen av om arbeidet er likeartet vil det være et vesentlig moment dersom det foreligger en arbeidsinstruks som avviker vesentlig fra den opprinnelige. Gjør den det er det mye som taler for at styringsretten er avskåret.

**Vesentlig vil også anseelse være og i hvilken grad arbeidet krever de samme faglige kvalifikasjoner, har samme status og om arbeidet normalt er likt avlønnet som de arbeidstaker allerede utfører.**

Dersom endringene kun innebærer at omfanget av visse oppgaver økes, mens andre reduseres er det mye som taler for at styringsretten vil være i behold. Det forutsetter imidlertid at det før omtalte «grunnpreget» ikke er endret.

Vi minner også om høyesteretts vurdering i den såkalte «Nøkk-dommen» hvor det ble lagt til grunn at en arbeidstaker, på visse vilkår, må finne seg i «ikke ubetydelige endringer». Det vil alltid være relevant å ta hensyn til arbeidstakerens forventning om å få utføre bestemte oppgaver, men dette må imidlertid vurderes i lys av utvikling i bransjen og samfunnsutviklingen for øvrig.

Avslutningsvis må vi vurdere hvorvidt de alminnelige saklighetsnormene er oppfylt. Bruk av styringsrett må ikke være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Det stiller visse krav til saksbehandlingen og det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen.

**Til oppgaven, helt konkret:**

1. Det vil normalt ligge utenfor styringsretten å beordre en ansatt fra stilling som kunderådgiver til sentralbordet. De nye oppgavene vil ikke være likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte. Det vil foreligger en arbeidsinstruks som avviker vesentlig fra den som gjelder for en kunderådgiver. Sentralbordbetjening krever andre faglige kvalifikasjoner, har ikke samme status og er normalt lavere avlønnet.

Så selv om man etter Nøkk-dommen må finne seg i «ikke ubetydelige endringer» vil dette ligge langt utenfor.

1. Det vil normalt også ligge utenfor styringsretten å sette vedkommende inn i en fast avløsertjeneste på sentralbordet.
2. Det stiller seg litt annerledes når det gjelder muligheten til å beordre til å steppe inn som avløser sammen med fire andre kolleger for å avhjelpe tilfeldig sykdom ved sentralbordet? Er vi på en liten filial hvor det er kutyme å avhjelpe hverandre på tvers av stillingsgrensene er det kanskje ok - i motsetning på en hovedkontor i et konsern hvor man neppe har kutyme for samme fleksibilitet mellom stillingsgrensene.

**Oppgave Arbeidstid**

**Kommentarer**

I henhold til arbeidsmiljølovens § 14-6 skal «lengde og plassering av den avtalte og ukentlige arbeidstid» fremgå av arbeidsavtalen. Men dette refererer seg kun til arbeidsgiver opplysningsplikt og representerer i utgangspunktet ikke et selvstendig, rettslig grunnlag for å hevde at styringsretten er avskåret.

Videre ser vi økende grad formuleringer i avtalene hvor arbeidstiden er definert til å følge «det til enhver tid gjeldende arbeidstidsreglement». Dette er formuleringer som tas inn for å utvide styringsrettens grenser.

Etter Hovedavtalens § 7 nr. 4 inngått mellom Finansforbundet og Finans Norge fremgår det at bedriftens arbeidstidssystem skal fastsettes i lokal tariffavtale. Og når arbeidstiden er regulert i lokal tariffavtale kan bestemmelsene selvfølgelig ikke ensidig fravikes av arbeidsgiver.

Selv om innholdet i den enkeltes arbeidsavtale også er vesentlig i forhold til dette tema vil man i stor grad finne styringsrettens grenser definert i tariffavtalene. De lokale tariffavtalene og arbeidstidssystemene følger stort seg et mønster basert på frivillighet dersom arbeidsgiver ønsker å endre den enkeltes arbeidstid. Det er heller ikke uvanlig at det er oppstilt en tilbakeføringsklausul til opprinnelig arbeidstid dersom den nye arbeidstidsordningen likevel ikke passet den ansatte.

**Til oppgaven helt konkret:**

1. Dersom arbeidstiden i virksomheten er fastsatt til perioden mellom kl.08.00 og 16.00 så er dette nedfelt i bedriftsavtalen. Dersom arbeidstiden skal forskyves til også å omfatte perioden fra kl.10.00 og 16.00 **må det etableres en avtale med de tillitsvalgte om dette**. Enten ved at bedriftsavtalen endres eller at det inngås en særavtale. En beslutning om permanent overføring til ny arbeidstid medfører en vesentlig endring. Den griper inn i privatlivet ved at hun nå blir beordret til å stå til arbeidsgivers disposisjon på et tidspunkt hvor hun før disponerte tiden selv. Med mindre det er tatt særlige forbehold ved ansettelsen vil det være vanskelig å argumentere for styringsrett i dette tilfellet. Det er riktignok slik at man på visse vilkår må finne seg i ikke ubetydelige endringer i ansettelsesforholdet, men dette vil neppe stå seg. Og det er for å unngå slike problemstillinger vi søker å fremforhandle valgrett når slike arbeidstidsendringer avtalefestes.
2. Ved etablering av vaktplan hvor hun må jobbe 10-18 en dag i uka stiller det seg noe annerledes. Som følge av endret kundeadferd og teknologi som gjør at kundene er på hugget

24/7 har virksomheten et forretningsmessig, saklig behov for å være tilgjengelige ut over normalarbeidstiden. Belastningen er ikke veldig høy, det vil være mulig å «bytte vakt» internt ved behov og tiden fra 16 - 18 kompenseres ved særskilte tillegg (jfr. Sentralavtalens § 5). Styringsrettens grenser må imidlertid vurderes individuelt og dersom det foreligger særskilte sosiale eller andre vektige grunner for å opprettholde normalarbeidsdagen alle ukens virkedager taler det for at styringsretten er avskåret. Hvordan ledelsen og de tillitsvalgte har formulert avtaleteksten som åpner for forskjøvet arbeidstid vil også ha stor betydning.

**Oppgave 4:** På grunn av behovet for tilgjengelighet er spisepausen inkludert i arbeidstiden. Tilstedeværelsestiden er derfor en halv time kortere pr. dag enn i de øvrige avdelingene. Endrete rutiner medfører at arbeidsgiver vurdere tilgjengeligheten som ikke lenger nødvendig. Kan han da i kraft av styringsretten beslutte å legge spisepausen utenfor arbeidstiden med den følge at tilstedeværelsestiden blir en halv time lenger enn hva den har vært i 17 år?

**Kommentarer**

Det skal mye til for at det finnes holdepunkter i ansettelsesdokumentet som etablerer en individuell rettighet til betalt spisepause. Her må man følge arbeidsmiljølovens regler som i utgangspunktet sikrer arbeidstakerne en kvalifisert pause når den daglige arbeidstid er over fem og en halv time. Med pause menes den tiden på dagen hvor arbeidstakeren ikke står til arbeidsgivers disposisjon, men eksempelvis fritt kan forlate arbeidsstedet.

Unntak fra hovedregelen om kvalifisert pause kan gjøres dersom arbeidets art eller organisering gjør at arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsplassen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom. I slike tilfeller skal pausen regnes inn i arbeidstiden.

**Til oppgaven helt konkret:**

Dersom arbeidsgiver ikke lenger har behov for arbeidstakers tilgjengelighet og stiller med tilfredsstillende pauserom er det arbeidsmiljølovens hovedregel om kvalifisert pause - altså retten til fritt å forlate arbeidsplassen - som slår inn. Arbeidstakerne kan da i utgangspunktet ikke motsette seg dette.

**Saklighetskravet**

Det må legges til grunn at det i alminnelighet gjelder et krav om saklighet ved utøvelse av styringsrett, men at et slikt krav neppe vil medføre begrensninger av betydning for arbeidsgivers adgang til å ivareta virksomhetens legitime fleksibilitetsbehov.

**Oppdrag 3 Reforhandling av bedriftsavtale**

Her bør de tillitsvalgte se sammenhengen mellom Hovedavtalens § 7 nr. 4. a) og Sentralavtalens §§ 1 og 2, og bedriftsavtalens omfangsbestemmelse. Det skal konkretiseres i bedriftsavtalen hvilke stillinger som faller helt eller delvis utenfor bedriftsavtalens bestemmelser – systematikken er slik at stillinger som faller utenfor Sentralavtalen også faller utenfor den enkelte bedriftsavtale. I bedriftsavtalen er det imidlertid anledning til å avtalefeste at stillinger som faller utenfor Sentralavtalen, likevel skal være omfattet av bedriftsavtalen, se Sentralavtalen § 2.

Stillingene omfattet i første strekpunkt faller som regel utenfor bedriftsavtalens omfangsbestemmelse, grunnet stillingens art (NB! Dette er ikke til hinder for medlemskap i Finansforbundet). Det er også «lovlig» å unnta midlertidige stillinger med en varighet under seks måneder. Det er derimot ikke grunnlag for å unnta de stillingene som står ramset opp i siste strekpunkt i bedriftsavtalens omfangsbestemmelse. Sentralavtalen § 7 kan brukes som argument - i utgangspunktet skal alle lønnes etter lønnsregulativet. Vaktmester, renholder, kantinepersonell skal inn på lønnstrinn så fremt de er ansatt i bedriften.

Etterlesning avtalehierarki, forhandlingsteknikk og protokoll/tvistebehandling

**Oppdrag 5 Sykmelding. IA-avtalen.**

Svarene på både Finns henvendelse og Annettes problemstilling kan sees i sammenheng. Likevel;

I Finn sin sak er det viktig å avklare om dette omhandler en kortvarig tilrettelegging, eller om sykdomsbildet er mer langvarig/ varig. Det er viktig for den tillitsvalgte å se sitt ansvar ikke bare overfor medlemmet, men også overfor bedriften. Arbeidstakers rett til tilrettelegging er ikke absolutt, arbeidsgiver har styringsrett.

Tilrettelegging ved sykdom fremgår av arbeidsmiljøloven § 4-2 og § 4-6. Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid «*så langt det er mulig*». Arbeidstakers rett til tilrettelegging er vidtrekkende, men ikke absolutt. Det må i hvert enkelt tilfelle foretas en konkret helhetsvurdering der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.

Tilretteleggingen skal først og fremst gå ut på at medlemmet beholder arbeidet sitt, men hvis dette ikke er mulig plikter arbeidsgiver å tilby annet arbeid – dersom slikt finnes. Det er viktig at den tillitsvalgte ser til at tiltakene som settes inn overfor medlemmet er saklige og hensiktsmessige.

Det må uansett gjøres en helhetsvurdering om hvorvidt det er formålstjenlig å tilrettelegge for Finn vs. adgangen til å ansette en vikar. Ved å ansette en vikar må reglene om midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 være oppfylt. Hva angår vikarens betingelser, er det viktig å se hen til Sentralavtalens og Bedriftsavtalens omfangsbestemmelser. Vikarer som ansettes for en periode under seks måneder, faller utenfor avtaleverket.

Annettes sykdom er av varig karakter. Det er et ubestridt politisk mål at alle skal ha reelle muligheter i arbeidslivet, herunder er det blitt arbeidet for at arbeidstakere som er eller har blitt syke ikke skal falle ut av arbeidslivet. Dette arbeidet er blitt synliggjort gjennom samarbeidsavtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen. De tillitsvalgte må ta en del av dette ansvaret. Mange av bedriftene i vår næring er IA-bedrifter.

Annettes problemstilling utfordrer de tillitsvalgte til å tenke ut av boksen. I utgangspunktet er det få tilpasninger som skal til for at hun kan jobbe fulltid. En endring av glassburene til å ha lås på døren og gardiner el.l., vil være enkle, billige og forholdsmessige tiltak å iverksette. Dette må være en konstruktiv løsning selv om bedriften har bestemt at de skal ha åpent kontorlandskap og de har laget egne regler for glassburene.

En forutsetning for å nå målene i IA-avtalen er at arbeidsgiver og tillitsvalgte kommer på banen så tidlig som mulig. Hvilke forpliktelser de tillitsvalgte har kan finnes i egen brosjyre som lastes ned hos [www.idebanken.org/materiell](http://www.idebanken.org/materiell).

*Etterlesning: Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging. Innleie av vikar. IA-avtalen.*

**Oppdrag 6 Individuell arbeidsøkt**

25 korte om HA og SA (individuelt arbeid men i grupper).

*Gjennomgang av svarene i plenum.*

**Oppdrag 7** **Arbeidsform i TU**

Det er viktig at kursdeltakerne får innspill til hvordan de kan jobbe langsiktig og strategisk med tillitsvalgtarbeidet. I mange bedrifter er mangel på informasjon et problem. Vi kan anbefale at de tillitsvalgte inviterer til jevnlige medlemsmøter der de forteller om sine planer for arbeidet, utfordringer og muligheter de ser for seg samt hvordan de grovt sett bruker tiden sin. Eksempelvis: «I år har vi brukt mye tid på omstillingsprosesser. Som tillitsvalgte skal vi være med i drøfter før omstillingen vedtas, gi innspill til kriterier for å vurdere hvem som skal sies opp, samt delta i drøftingsmøter for de som står i fare for å miste jobben. Dette er tidkrevende. Vi deltar i AMU, ADMU og SU og vi har arbeidet mye med xx og xx.» På denne måten kan man fortelle om arbeidet uten å avsløre detaljer om enkeltindivid. Mange tillitsvalgte får bruke intranett til å informere, eller de sender ut nyhetsbrev. Det kan være aktuelt å ha «åpent kontor» der medlemmer og ikke-medlemmer kan komme innom for å få hjelp og/eller gi innspill.

Det er viktig å synliggjøre seire og saker der man har hatt påvirkningskraft.

Selg inn Bedriftsavtalen – det er veldig mange medlemmer som ikke er kjent med den. Dersom et TU har som mål at ALLE i deres bedrift skal ha kunnskap om BA – da har man nådd lang.

Et TU bør arbeide med saker som handler om:

* Forhandlinger
* Drøftinger
* Medlemspleie/verving
* Strategisk arbeid
* Lønnsdannelse
* Oppfølging av medlemmene (rådgivning)
* Forberedelse til møter der tillitsutvalget har møterett/plikt
* M.m

**Oppdrag 8 Lønn og lønnsdannelse/medlemspleie**

Etterlesning i plenum – presentasjon av metodikk for lønnsdannelse i vårt forhandlingsområde.