

Frågor till tipspromenad, Arbetsrätten Fortsättning

1. Den primära förhandlingsskyldigheten enligt MBL innebär att...

1...att fackliga organisationer har rätt att kalla arbetsgivaren till förhandling

X...att arbetsgivaren ska förhandla innan beslut gällande viktigare förändring

2...att arbetsgivaren primärt ska förhandla med det största fackförbundet på arbetsplatsen

2. När kan vi INTE lägga tolkningsföreträde?

1 När en medlem blir permanent omplacerad

X När en medlem blir uppsagd

2 När en medlem blir tilldelad en skriftlig varning

3. Hur vet du hur lång preskriptionstid ett ärende har?

1 Det står i förhandlingsordningen

X Parterna kommer överens om det vid varje enskilt ärende

2 Det står i Lagen om tidsfrister vid kollektiva förhandlingar

4. Har en medlem som är tjänstledig för studier rätt att jobba på sommarlovet?

1 Ja, hen är ju anställd

X Nej, den som är tjänstledig har inte rätt att jobba på loven

2 Det beror på hur tjänstledighetsansökan är skriven

5. Är sjukdom grund för uppsägning?

1 Nej, sjukdom kan aldrig vara grund för uppsägning

X Ja, en arbetsgivare måste kunna anställa någon annan om en anställd är sjukskriven under lång tid.

2 Kan vara, om den sjuka personen trots omfattande åtgärder från arbetsgivaren inte kan utföra arbete av betydelse

6. Vem bestämmer om en lokal förhandling ska tas vidare till central nivå?

1 Visions jurister eller centrala ombudsmän

X De förtroendevalda på lokal nivå bedömer vilka av deras förhandlingar som ska drivas vidare

2 De lokala parterna kommer överens om vilka förhandlingar som ska lyftas centralt

7. Vad har facket för roll vid uppsägningar på grund av personliga skäl?

1 Facket kan lägga tolkningsföreträde och på så sätt stoppa uppenbart felaktiga uppsägningar

X Facket kan företräda medlemmen vid överläggning och kalla till tvisteförhandling om arbetsgivaren säger upp och vi bedömer att det inte finns sakliga skäl.

2 Facket kan företräda medlemmen vid överläggning för att komma överens med arbetsgivaren om det finns sakliga skäl.

8. Bestämmer en anställd själv när hen vill vara föräldraledig?

1 Nej, det måste samverkas

X Ja, under förutsättning att hen meddelar i tillräckligt god tid och att det inte uppstår påtaglig störning av verksamheten.

2. Nej, chefen bestämmer när det passar att en anställd är föräldraledig.

9. Är det att betrakta som diskriminering om en arbetsgivare kräver flytande svenska av sina anställda?

1 Nej, en arbetsgivare kan förstås bestämma vilka krav de tycker är rimliga för tjänsten.

X Nej, under förutsättning att kravet är nödvändigt

2 Nej, en arbetsgivare har rätt att kräva att de anställda kan prata flytande svenska eftersom det underlättar för alla anställda.

10. Om en medlem väljer att gå ur Vision - omfattas hen då fortfarande av Visions kollektivavtal?

1 Nej, när medlemskapet upphör omfattas hen inte längre av Visions avtal

X Nej, då omfattas hen av det kollektivavtal som är störst på arbetsplatsen

2 Ja, att en medlem går ur förbundet innebär inte att hen upphör att vara bunden av avtalet.

