



# Vision och arbetsrätten – fortsättning

# Syfte

- ▶ Ge kunskap och verktyg för att påverka och arbeta aktivt
- ▶ Representera Vision och skapa förutsättningar för att agera med eventuell fullmakt
- ▶ Ge verktyg för att driva enskilda medlemmars intressen



# Mål

## Du ska efter utbildningen:

- ▶ ha fått kunskap om den enskilda medlemmens rättigheter och skyldigheter ur ett arbetsrättsligt perspektiv
- ▶ ta ansvar för att genom ditt tal, uppträdande och agerande vara en ambassadör och förebild för Vision
- ▶ kunna synliggöra och representera Vision och medlemmarna på arbetsplatsen



# Program dag 1

- ▶ 10.00 Inledning
- ▶ 12.00 Lunch
- ▶ Ca14.30 Fika
- ▶ 16.00 Slut för dagen

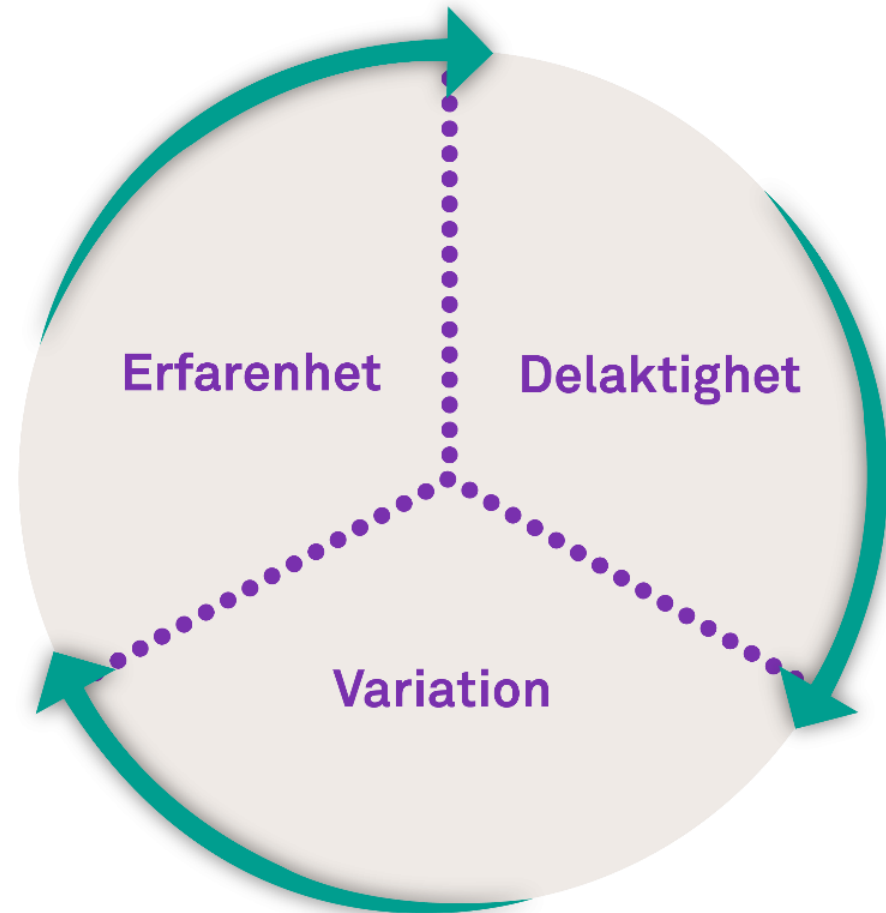


# Presentation

- ▶ Jag heter...
- ▶ Jag jobbar på... med ...
- ▶ Jag fortsätter att vara fackligt förtroendevald för att...

# Din roll under utbildningen

- ▶ Delta aktivt
- ▶ Ta ansvar för ditt lärande
- ▶ Bidra till andras lärande



# Förslag på förhållningssätt

- ✓ Delar med oss
- ✓ Lyssnar aktivt
- ✓ Ställer frågor (i chatt eller i bild)
- ✓ Är öppna, nyfikna och närvarande
- ✓ Har tålamod och visar respekt
- ✓ Har roligt tillsammans
- ✓ Håller tider och tar pauser
- ✓ Det som sägs här stannar här

Vad är viktigt  
för dig?



# Medbestämmandelagen



# MBL

- ▶ **Allmän förhandlingsrätt 10 §**
  - Att agera
- ▶ **Förstärkt förhandlingsrätt 11 §**
  - Medbestämmande/samverkan
    1. Verksamhetsfallet
    2. Arbetstagarfallet



# MBL

## § 12

Arbetsstagarorganisationen påkallar  
förhandling

## § 14

Central förhandling

## §19

Information



# MBL

## §§ 33-37

Bestämmanderätt och tolkning  
(så kallat tolkningsföreträde)

## §§ 54-62 Skadestånd

## §§ 63-69

Twisteförhandling och rättegång



# Förhandlingsordningen

## Regler för förhandling



# Övning: Förhandlingsordning

Läs igenom underlaget för uppgiften – den ligger på utbildningens hemsida.

Resonera i gruppen: Hur kan ni hantera den här situationen?

# Dags för lunch!



# Lagen om anställningsskydd

# LAS

- ▶ **Uppsägning**
- ▶ **Avsked**
- ▶ **Tvister och preskription**





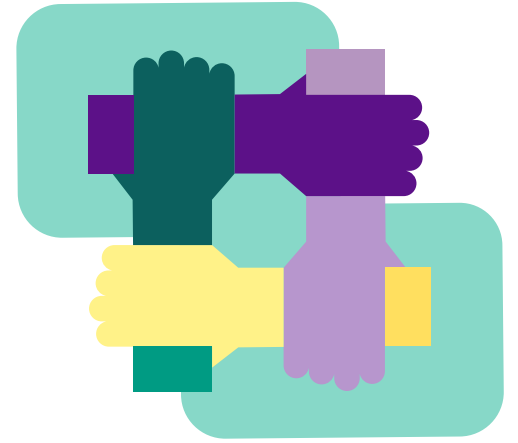
# Grupparbete LAS 1

- ▶ Vad innebär det att ingå ett anställningsavtal?
- ▶ Vilka är arbetsgivarens viktigaste förpliktelser?

# LAS

## Uppsägning på grund av arbetsbrist

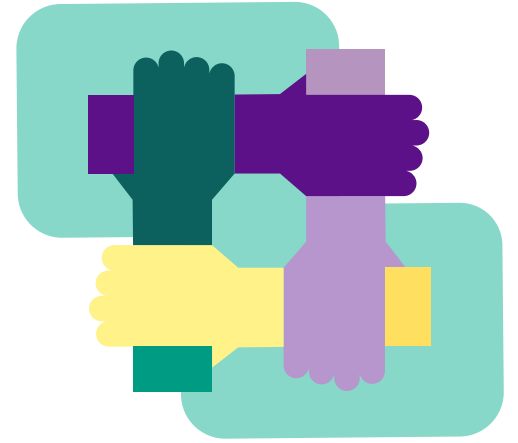
- ▶ Begreppet arbetsbrist
- ▶ Omplacering
- ▶ Turordning
- ▶ Uppsägningen
- ▶ Företrädesrätt
- ▶ Förhandlingar och tvister



# LAS

## Uppsägning på grund av personliga skäl

- ▶ Sakligt grundad
- ▶ Tvåmånadersregeln
- ▶ Skriftlig redogörelse
- ▶ Förhandlingar och tvister



# Grupparbete LAS 2

- ▶ Vilka grunder för uppsägning finns det?
- ▶ Hur kan du som förtroendevald arbeta för att förhindra uppsägning av personliga skäl?
- ▶ Har uppsagd medlem alltid rätt till återanställning om företaget ska nyanställa?

# LAS

## Avsked

- ▶ Sakligt grundad
- ▶ Tvåmånadersregeln
- ▶ Skriftlig redogörelse
- ▶ Förhandlingar och tvister



**En nattvakt på en chokladfabrik åt en twist-påse och tog hem en redan öppnad och påbörjad chokladask från lagret för defekta varor.**

**Uppsägning eller avsked?**

**Två anställda på en chokladfabrik hämtade vid ett flertal tillfällen öppnade chokladaskar på lagret, för att ha till fikat till sig och sina kollegor.**

**Uppsägning eller avsked?**

**L, som varit anställd 33 år på postkontoret,  
lånade 60 kronor ur burken med faxkassan.**

**Uppsägning eller avsked?**



**Besiktningstekniker med 27 år anställnings-  
tid har stort antal fall av arbetsvägran och  
uppträder sarkastiskt och otrevligt mot sina  
närmaste chefer samt får många klagomål  
från externa kontakter.**

**Uppsägning eller avsked?**

**Anställd på Arbetsförmedlingen gör sexuella närmanden mot en arbetssökande, både fysiskt och verbalt, och utlovar vissa förmåner från Arbetsförmedlingens i utbyte mot en sexuell relation.**

**Uppsägning eller avsked?**



# Tipspromenad

1. Ladda ner appen Active quiz här
2. Tillåt platstjänster
3. Fyll i quizrums- ID : VISIONUTBILDNING
4. Välj gästnamn
5. Starta quizet del 1 och därefter del 2 och börja promenera (minst 1 km)
6. När du är klar fyller du i din e-post eller mobilnummer



# Reflektion:

Vad gjorde mest intryck på mig igår?

Hur kände jag inför det?

På vilket sätt bidrog jag till mitt eget och andras lärande?

# Program dag 2

- ▶ 10.00 Reflektion
- ▶ 12.30 Lunch
- ▶ 14.50 cirka Fika och sammanfattning
- ▶ 16.00 Slut för dagen





# Omplacering



# Grupparbete - Varning



# Grupparbete: Varning

J är 34 år och är sedan 1 april 2006 anställd som socialsekreterare i L kommun. Hen är utbildad socionom, arbetar heltid och är medlem i Vision sedan hens första anställningsdag i kommunen. J har haft några få korta frånvaroperioder på grund av sjukdom men ingen av dem har varat längre än två veckor.

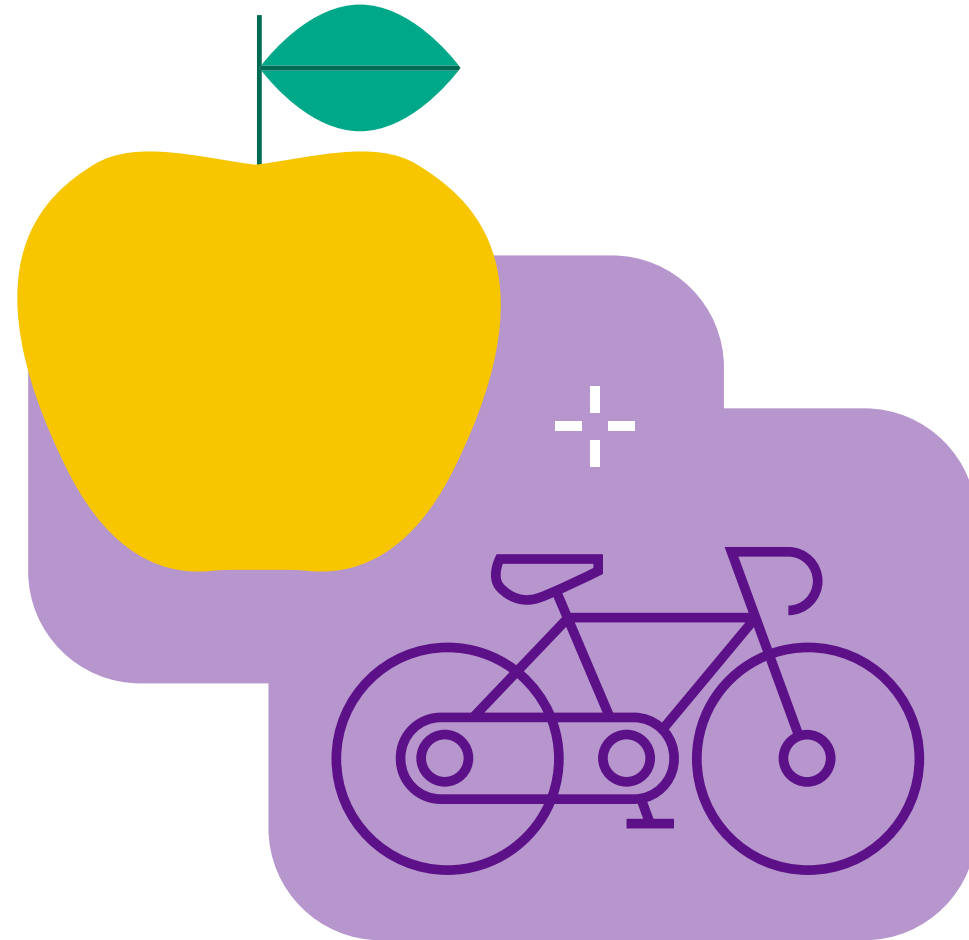
J har, sedan hen började jobba, haft en normal löneutveckling för området och ligger runt medel i jämförelse med sina kollegor på enheten. Sedan J började har hen också haft utvecklingssamtal varje år med sin närmaste chef. Det senaste i oktober förra året. Samtalen har enligt J varit bra även om chefen och hen inte alltid är överens. Det har dock inte förekommit några tecken på att chefen inte skulle vara nöjd med Js arbete.

Det är därför med stor förvåning som J får reda på att arbetsgivaren har varslat Vision om att det övervägs att J ska tilldelas en skriftlig varning. Orsaken till detta uppges vara att hen har brustit i sin yrkesutövning.

Hur agerar du som förtroendevald för Vision i detta läge?

# Ledighet från anställningen

- ▶ Semester
- ▶ Föräldraledighet
- ▶ Utbildning



**Semesterlagen**





# Föräldraledighetslagen

# Föräldraledighetslagen

- ▶ Omfattning
- ▶ Rätten till ledighet
- ▶ Ledig med föräldrapenning
- ▶ Ledig utan föräldrapenning
- ▶ Sex olika former av ledighet
- ▶ Beslut, förläggning och återgång
- ▶ Missgynnande
- ▶ Se även kollektivavtal





# ”Då tar jag föräldraledigt”



Det har uppstått konflikt i en arbetsgrupp och nu vänder sig medlemmarna till dig.

Alla i gruppen vill ha sin semester i år och nu har en av dem sagt att om han inte får sin semester tänker han lägga in om föräldraledighet de veckorna.

Får han göra så?

Hur bemöter du medlemmarna?

# Studieledighetslagen

# Studieledighetslagen

- ▶ Rätt till behövd ledighet
- ▶ Krav för ledighet
- ▶ Förläggning
- ▶ Återgång
- ▶ Avvikelser i kollektivavtal



# Studieledighetslagen



Maria är tjänstledig för studier och har sett fram emot att jobba över sommaren och stärka ekonomin.

Men nu säger hennes chef att hon inte tänker ändra bemanningen för att Maria "helt plötsligt känner för att jobba ett tag".

Hur tänker du?

# Dags för lunch!



# Diskrimineringslagen

# Diskrimineringslagen

## Diskrimineringsgrunder

- ▶ Kön
- ▶ Könsöverskridande identitet eller uttryck
- ▶ Etnisk tillhörighet
- ▶ Religion eller annan trosuppfattning
- ▶ Funktionsnedsättning
- ▶ Sexuell läggning
- ▶ Ålder



# Diskrimineringslagen

## Vad är diskriminering?

- ▶ Direkt diskriminering
- ▶ Indirekt diskriminering
- ▶ Bristande tillgänglighet
- ▶ Trakasserier
- ▶ Sexuella trakasserier
- ▶ Instruktioner att diskriminera





# Diskrimineringslagen

- ▶ Undantag finns
- ▶ Arbetsgivarens skyldigheter
- ▶ Bevisbörda
- ▶ Preskription



# Grupparbete

## Diskriminering?



En kvinna sökte anställning hos ett biltillverkningsföretag på Västkusten genom en intresseanmälan. Hon sökte anställning i karosfabriken, målerifabriken eller monteringsfabriken.

Hon skrev i intresseanmälan att hon var 159,7 centimeter lång.

I ett brev några dagar senare meddelade företaget att hon inte kunde erbjudas något arbete på grund av bolagets längdkrav. Företaget hade, tillsammans med facket, kommit överens om ett längdkrav med syfte att undvika förslitningsskador.

Längdkravet innebär att man måste vara minst 163 cm lång.

# Diskriminering?



En gravt synskadad jurist sökte arbete på Försäkringskassan, som handläggare av ärenden om sjukpenning och sjukersättning.

Hon nekades anställning och Försäkringskassan förklarade det med att deras system inte gick att anpassa för synskadade.

Gjorde sig Försäkringskassan skyldig till diskriminering, när den inte vidtog stöd- och anpassningsåtgärder så att kvinnan kunde jobba där?

# Diskriminering?



Malin får frågan av en arbetsgivare under en anställningsintervju om hon tänker skaffa barn och om hon i så fall tänker vara föräldraledig.

# Grupparbete AD-dom

- ▶ Diskutera hur ni uppfattat innehållet i domen.
- ▶ Hur tror ni att AD dömde i fallet? Varför?
- ▶ När ni har resonerat kring klart kring domen, och därmed repeterat det vi pratat om kring uppsägning de här dagarna, kan ni läsa domslutet som vi nu laddat upp på hemsidan. Läs igenom texten och reflektera tillsammans.

# Avslutande reflektion

- ▶ Vad har gjort mest intryck på mig?  
[ActiveQuiz - Walk Yourself Smarter](#)
- ▶ Hur kan jag använda den kunskapen på hemmaplan?
- ▶ På vilket sätt bidrog jag till mitt eget och andras lärande?



# QR-koder för Active-quiz

Ladda ner nya Active Quiz-appen här



Håll på QR-koden med fingret för att spara Apple-QR-koden till telefonen



Håll på QR-koden med fingret för att spara Android-QR-koden till telefonen



© 2017-2022 ACTIVEQUIZ EUROPE AB - 556991-2651, Sägaregatan 3B 46132 Trollhättan. Du har alltid 14 dagars returrätt på köp hos oss enligt distansavtalslagen. [Kontakta oss här](#) om du vill göra en retur på ett köp.



# Vi tar en paus!

