

Utbildning för Vision-ombud

Dag 1 pass 5

Den kursiverade texten är kommentarer, inte ett fullödigt facit. I en stor del av den fackliga verksamheten gäller "det beror på"

Hänvisa gärna deltagarna att använda "frågor och svar" på vision.se både när de funderar över frågorna och i det dagliga arbetet. I Vision är man aldrig ensam, i vardagen är Vision direkt ett telefonsamtal bort!

Case 1

Ett nytt ombud vill gå e-utbildning för Vision-ombud men får inte ledigt av chefen

Är ombudet anmält till arbetsgivaren (FML §1)

Rätt till ledighet (FML § 6-7)

Viktigt att tänka på; är detta ett enstaka misstag från arbetsgivaren (sådan kan hända) eller sätter arbetsgivaren i system att göra uppdraget besvärligt? Vid det senare är det viktigt att ombuden tar kontakt med sin avdelning eller den kontaktperson hen har för att Vision ska kunna diskutera med arbetsgivaren om hur det ska göras möjligt för förtroendevalda att fullfölja sitt uppdrag.

Case 2

En medlem berättar att en chef i förbigående på en fikarast (där inte alla var närvarande) att en omorganisation ska göras och avdelningen ska byta våningsplan

Har arbetsplatsen ett samverkansavtal? Om så, vad står i det om hur dessa frågor ska hanteras?

Om det inte finns något samverkansavtal gäller MBL. Här kan man diskutera om det är en fråga som först skulle vara en § 19, information eller inte. Det finns inget krav på att allt ska föregås av information, men om det tas som en § 11, information, kan ombudet ajournera.

Det skulle kunna vara så att det har varit en MBL förhandling men att det inte har nått medlemmarna. Mycket olyckligt i så fall men då får det hanteras

MBL gäller när det finns KA

Case 3

En medlem berättar att hen, som arbetar på Medborgarcentrum som är beläget precis vid huvudentrén på kommunhuset, från och med månadsskiftet har fått ett schema som innebär att man jobbar ensam de första tre och sista två timmarna av arbetsdagen. Känns otrött

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet, finns risk att man kommer att hävda detta. Och det är sant men här kommer flera lagstiftningar in och ev centrala och lokala kollektivavtal.

Ett gott råd är att tidigt involvera skyddsombudet. Arbetsmiljölagen är stark!

När är månadsskiftet? (ATL § 12)

Är detta att betrakta som en stor förändring som borde förhandlas enl MBL eller i enlighet med samverkansavtalet?

Ensamarbete är inte olagligt men olämpligt.

Case 4

Du har som ombud fått en kallelse till en förhandling men din chef tycker att du ska ändra tiden för förhandlingen. Helst till efter 16.30

Här finns flera ingångar; FML § 6 säger att en FV har rätt till ledighet men att den inte får medföra betydande hinder Varför vill chefen ändra tiden?

FML § 7 ger rätt till ersättning för annan tid än den ordinarie tiden.

MBL § 16 ger också vägledning kring när förhandling ska ske, det går inte att dra ut hur länge som helst.