

Den danske model/ledelsesretten

Der tales så meget om Den danske model og ledelsesretten.

Men hvad gemmer sig bag de begreber?

Personaleforeningen giver her en forklaring.

Arbejdsgiverens ledelsesret

Ledelsesretten er en almindelig retsgrundsætning, som allerede blev fastslået i den første hovedaftale mellem DA og LO – september forliget i 1899 – der fastslår, at arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet.

Det betyder, at arbejdsgiveren blandt andet har retten til at:

- Ansætte netop den arbejdskraft, der ønskes – såvel organiseret som uorganiseret
- Give direktiver for arbejdets udførelse
- Fastlægge arbejdstiden inden for eventuelle grænser, der måtte være overenskomstmæssigt fastlagt herunder fastlægge pauser
- Indføre bestemmelser for opholdet på arbejdspladsen
- Udforme retningslinjer for medarbejdernes brug af e-post og internet
- Indføre eventuelle kontrolforanstaltninger
- Afskedige ansatte, når det er rimeligt begrundet i enten den ansattes eller arbejdsgiverens forhold

DEN DANSKE MODEL



Hovedaftalen

At rettighederne er fordelt med ledelsesret hos arbejdsgiveren og en lønret hos den ansatte er ikke nogen selvfølge.

I Danmark er det blandt andet et resultat af en meget langvarig arbejdskonflikt med en langvarig lock-out og strejke helt tilbage i 1899.

Konflikten sluttede med et afgørende forlig mellem arbejdsgivernes organisation og fagforeningerne.

I hovedsagen blev kompromisset:

- at arbejdsgiverne fik retten til at lede og fordele arbejdet
- at de ansatte fik ret til at organisere sig
- at arbejdsgiverne anerkendte fagforeningerne som de ansattes repræsentanter, som man kunne forhandle med
- at der skulle være "fredspligt", når en overenskomst var indgået. Det betyder, at ingen af parterne må strejke eller iværksætte lock-out, så længe en overenskomst er gældende på et område.

Disse hovedprincipper gælder den dag i dag

Når man bliver ansat hos en arbejdsgiver, så indgår man en aftale:

På den ene side får man som ansat løn og på den anden side får arbejdsgiveren overdraget retten til at bestemme, hvad man som ansat skal lave i arbejdstiden.

Hvad betyder arbejdsgiverens ledelsesret?

Det betyder, at arbejdsgiveren har ret til at bestemme:

- Hvad der skal laves
- Af hvilken kvalitet
- Hvor det skal laves
- Med hvilke hjælpemidler
- Med hvilke metoder
- I hvilket tempo
- Af hvem



Og arbejdsgiveren har ret til at ændre på alle disse forhold!

Retter den ansatte sig ikke efter arbejdsgiverens beslutninger og beskeder, enten fordi man ikke kan eller vil, så har arbejdsgiveren ret til at afskedige den ansatte.

Hvad har den ansatte ret til? Jo den ansatte har ret til:

- At modtage den løn som er aftalt
- Også i perioder, hvor man ikke arbejder, ved sygdom, ferie eller barsel (forudsat at det er aftalt)
- Ret til at vælge en tillidsrepræsentant (hvis der er en aftale om det)
- Ret til at tage en tillidsrepræsentant med, som bisidder ved sygesamtaler, advarsler og afskedigelser, men også som forhandler og for at sikre, at love og overenskomster bliver overholdt.

Hvad kan jeg blandt andet bruge min tillidsrepræsentant til:

- Den tillidsrepræsentant, som er valgt, skal tage initiativ til at løse konflikter/problemer, når de opleves blandt kolleger.
- Tillidsrepræsentanten skal medvirke til, at dennes valgområde er velfungerende, har en positiv ånd og et godt arbejdsmiljø.
- Tillidsrepræsentanten skal støtte, rådgive og vejlede medlemmerne, samt være en god sparringspartner med ledelsen i dagligdagen.
- Tillidsrepræsentanten skal være synlig overfor medlemmerne og ledelsen og deltage aktivt i samspil med den lokale ledelse, for eksempel via samarbejdsudvalg.

Lydighedspligt

Populært sagt får du din løn for at arbejde og gøre, som du får besked på.

Lydighedspligten er en integreret del af arbejdspligten. Din arbejdsgiver har instruktionsbeføjelsen/ledelsesretten, og du skal følge de retningslinjer, som din chef udstikker dig.

Du kan nægte at efterkomme en klar ulovlig ordre. Samtidig har du pligt til at gøre din arbejdsgiver opmærksom på, at ordren er ulovlig. Sætter du liv og helbred på spil, kan du også nægte at efterkomme en ordre. Er du i tvivl om lovligheden, skal du protestere.

Tavshedspligten—loyalitetsspligt

Som ansat, vil der være oplysninger, som du ikke må give videre. Ved siden af tavshedspligten gælder også loyalitetsspligten, der indebærer, at du som udgangspunkt ikke må udtale dig på en måde, der kan skade din arbejdsplads.

Tavshedspligten handler om oplysninger, ikke om holdninger. Din arbejdsgiver kan ikke udvide tavshedspligten til at omhandle holdning og meninger uden at krænke ytringsfriheden.

Men det er klart, at du ved at tilkendegive din opfattelse offentligt kan komme til at røbe fortrolige oplysninger og derved overtræde din tavshedspligt.

Det beror almindeligvis på en konkret vurdering, om bestemte oplysninger er tavshedsbelagte.

Læs i øvrigt Topdanmarks politik for eksterne og interne sociale medier på Topnet: HR-guide -> politikker og rammer -> sociale medier -> politik.

Tavshedspligtens nærmere indhold er beskrevet i din kontrakt. Tavshedspligten kan også ses af lovgivningen.

Brud på pligter og politikker

Konsekvenserne af en ulovlig vægring eller brud på pligter og politikker kan være alvorlige.

Hvilken sanktion du kan blive mødt med, afhænger af forseelsens karakter, men i praksis har domstolene ofte fundet afskedigelse eller bortvisning berettiget. Der kan i sjældne tilfælde blive tale om strafferetlige sanktioner.

VIGTIGT - VIGTIGT - VIGTIGT

Mød op til orienteringsmøderne i november – og hør om tankerne bag OK17 forhandlingerne.

Det er din fremtid på arbejdsmarkedet, det handler om.

På vej mod OK 17

Vi skal forhandle ny overenskomst til foråret 2017.

Forsikringsforbundet har visionen: "Vores medlemmer har det godt", og vi forsøger derfor at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår for medlemmerne i fremtiden.

Tidligere fremsatte Forsikringsforbundet krav og ønsker til en fremtidig overenskomst og fik forhandlet sig frem til nogle goder.

I Forsikringsforbundet kunne vi godt gøre, som vi plejer og 'blot' kæmpe for at bevare det, vi kender i dag. Til denne forhandling er det vigtigt, at overenskomsten foruden goder, tryghed og økonomi, også sikrer medlemmerne deres værdi i en forsikringsbranche i forandring.

Vi må nytænke vores overenskomst, så den svarer til verdener, som den ser ud i dag – og de næste år frem. Vi bliver nødt til at fremtidssikre vores overenskomst ved at skabe løsninger, som både I medlemmer og arbejdsgiverne oplever som attraktive.

Der er især tre udfordringer ved overenskomstforhandlingerne, som vi er særligt opmærksomme på:

- Outsourcing
- Digitalisering og automatisering
- Kompetence

Forsikringsbranchen er i forandring, hvor der digitaliseres, automatiseres, outsources mv, så det er vigtigt, at medlemmerne bliver stillet bedst muligt ved at få nye kompetencer, da arbejdet og opgaverne muligvis bliver anderledes i fremtiden.

Til den kommende overenskomstforhandling fokuserer Forsikringsforbundet på:

- Løn – Retfærdig og fair løndannelse
- Arbejdstid – Flexibilitet i arbejdslivet
- Trivsel og tryghed – Alle har ret til et trygt og udviklende arbejdsliv
- Kompetence – Sikre vores medlemmers arbejdsmarkedsværdi

Uanset hvad fremtiden bringer, kan vi garantere en ting, og det er, at vi står med en ny overenskomst til foråret.

Vi vil arbejde for at skabe løsninger, der tilgodeser jer og giver jer nye muligheder.

Vi skal ikke mindst skabe et forhandlingsresultat, som I vil bakke op om.

Denne gang skal vi fremtidssikre, og der skal tænkes nyt.



Forsikringsforbundet
Personaleforeningen
i Topdanmark

Invitation til Personaleforeningens Orienteringsmøder 2016

Som sædvanligt vil Personaleforeningens formandskab orientere om året, der gik. I år har vi også gæster med:

Kom og hør Forsikringsforbundets formandskab fortælle om vores overenskomstforberedelser og tanker om fremtiden.

**Tirsdag den 1. november 2016 kl. 17.30 på Comwell Århus,
Værkmestergade 2, 8000 Århus**

Gæst: Charlotte Hougaard, formand i Forsikringsforbundet

Onsdag den 9. november 2016 kl. 16.30 i Ballerup, Kantinen

Gæst: Lone Clausen, næstformand i Forsikringsforbundet

Efter mødet vil der være mulighed for en dejlig middag og hyggesnak med kolleger, bestyrelse og formandskab.



Tilmeld dig ved at sende en mail til GIA, og skriv, hvor du deltager, og om du deltager i den efterfølgende middag.

Du skal tilmelde dig **senest 24. oktober 2016**.

Vi håber på at se rigtig mange af jer til dette vigtige orienteringsmøde.

