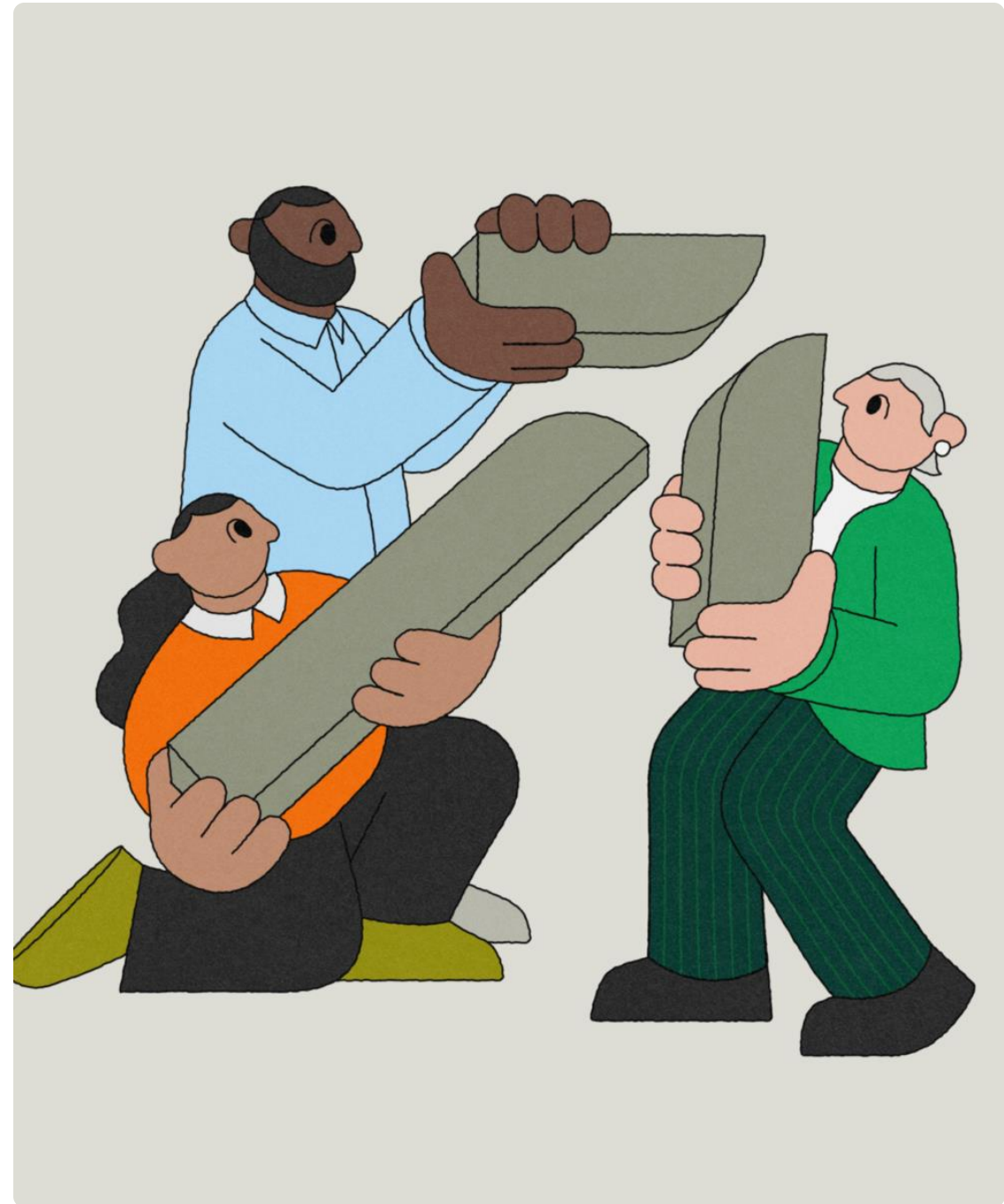
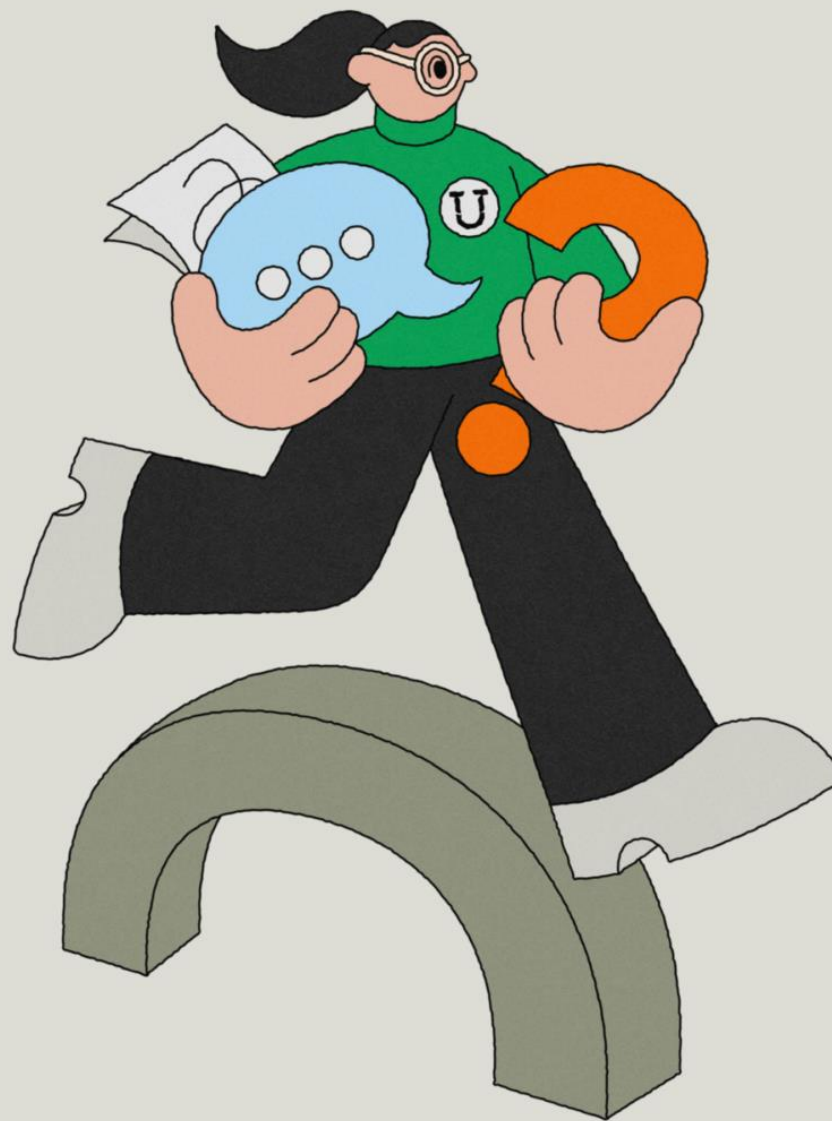


# Medråderett - styringsrett og styringsplikt

Leiarkurs, Bergen 31.mars – 1.april



# Medråderett



# Eit meir overordna perspektiv

- ✓ Arbeidstakarane sin rett til medråraderett er regulert både gjennom lov og avtaleverk.
- ✓ Det er først og fremst Hovedavtalen som fastset medråraderett, men også Arbeidsmiljøloven, Kommuneloven, Aksjeloven og hovedtariffavtalen seier noko om medråraderett.
- ✓ Hensikten er at arbeidstakarane skal sikrast rett til å ha innflytelse over eigen arbeidssituasjon.
- ✓ Ansatte sin medråraderett gir arbeidstaker rett til å medverke ved beslutningar som arbeidsgjevar tar og som er av betydning for arbeidsforholdet.



# Korleis gjenspeglar medråderett seg i praksis?

## Del B § 3: Arbeidsgjevar og tillitsvalte sine rettigheter og plikter

### ▪ Arbeidsgjevar skal mellom anna:

- ✓ Sjå til at rettigheter og plikter vert overholdt i henhold til lov – og avtaleverket.
- ✓ Informere, drøfte og ta tillitsvalte med i prosesser knytt til blant anna tilsetting/ overtalligheit.
- ✓ Så tidleg som mogleg drøfte aktuelle saker med tillitsvalte , for eksempel ved endring og/ eller omstilling.

### ▪ Tillitsvalte skal mellom anna:

- ✓ Drøfte/ forhandle om spørsmål ved lønns – og arbeidsvilkår
- ✓ Sjå til at rettigheter og plikter vert overholdt i henhold til lov- og avtaleverket
- ✓ Forplikte medlemmene
- ✓ Ikkje tilskunde eller medvirke til ulovlege konflikter
- ✓ Prioritere møter med arbeidsgjevar

# Snakk saman

Korleis kan du som leiar sikre at dine ansatte får nok informasjon?

Kva kan vera til hinder for å få til dette?



# Kva kjenneteiknar eit godt samarbeid ?

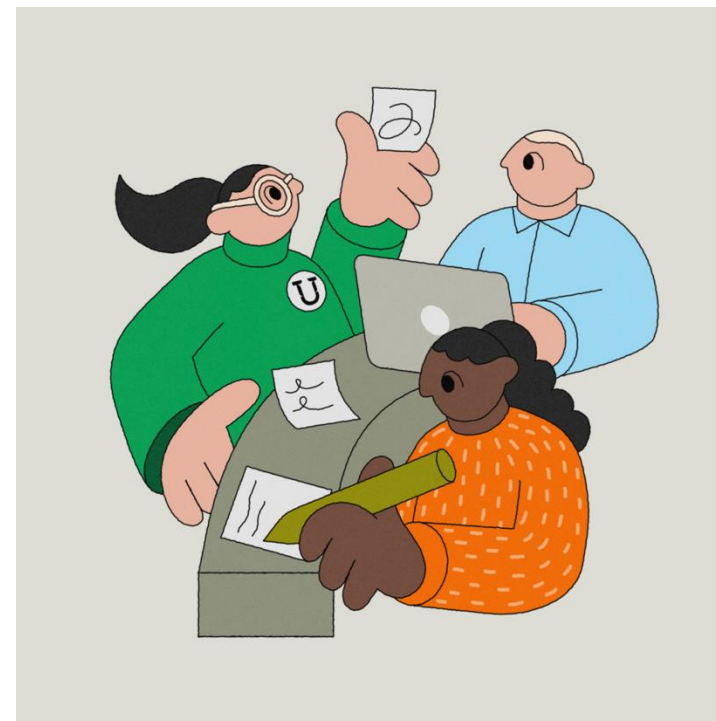


## Del B § 1-2: Samarbeid

- Avgjørende betydning for å utvikle tjenestene
- Samarbeid i rasjonelle og betryggende former
- Mål at eventuelle problemer løses gjennom ordningen med tillitsvalgte
- Forholdene på arbeidsplassen må legges til rette for at den tillitsvalgte skal kunne utføre sine oppgaver.
- Medbestemmelse skal utøves effektivt og være tilpasset kommunens/fylkeskommunens organisering

# Kultur og rammer for medråderett

- Saman lage gode rutinar
- Forutsigbart
- Jamlege møter
- Møtestruktur
- Gjensidig respekt og tillit
- Rolleavklaring/-forståing



# Uformelle

- ✓ Verdien av den uformelle praten må ikkje undervurderast.
- ✓ Ved å skape eit «stikke innom for ein prat» - klima kan mange utfordringar luftast på eit tidleg tidspunkt - vinn-vinn for alle partar.
- ✓ OBS... Må ikkje erstatte det formelle!



# Styringsrett

# Styringsplikt



# Hvilke tanker/ assosiasjoner gjør du deg når du hører begrepet «styringsrett»?

Snakk sammen 5.minutter i gruppen / med din sidemann



*«Jeg forsøker å unngå situasjoner der jeg må bruke styringsretten»*

*«Jeg bruker kun styringsretten når jeg må»*

*“Jeg bruker styringsretten når det er en tydelig uenighet”*

*“Jeg har aldri brukt styringsrett”*

Smart?



Lov?

- (58) Domstolene skal ikke foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten. Norges Høyesterett - HR-2011-1178-A - Rt-2011-841

# Arbeidsgiver sin styringsrett?

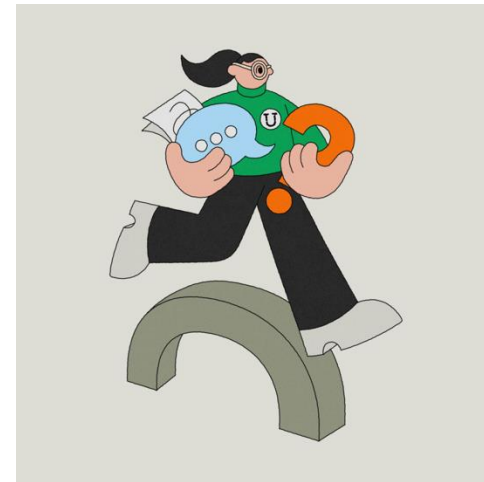
«Arbeidsgiver rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet».

Hovedavtalen fastslår prinsippet om at arbeidsgiver og arbeidstaker er likeverdige parter.

Styringsretten gjeld for de forhold som **ikke er regulert i lov- og avtaleverk**, dog gjelder det et ulovfesta saklighetsgrad for en avgjørelse – **reel og saklig forklaring til grunn**.

## Arbeidsgiver har styringsrett på:

- ✓ Tilsetting
- ✓ Leia og fordele personale
- ✓ Disponering av personalet i planfesta arbeidstid



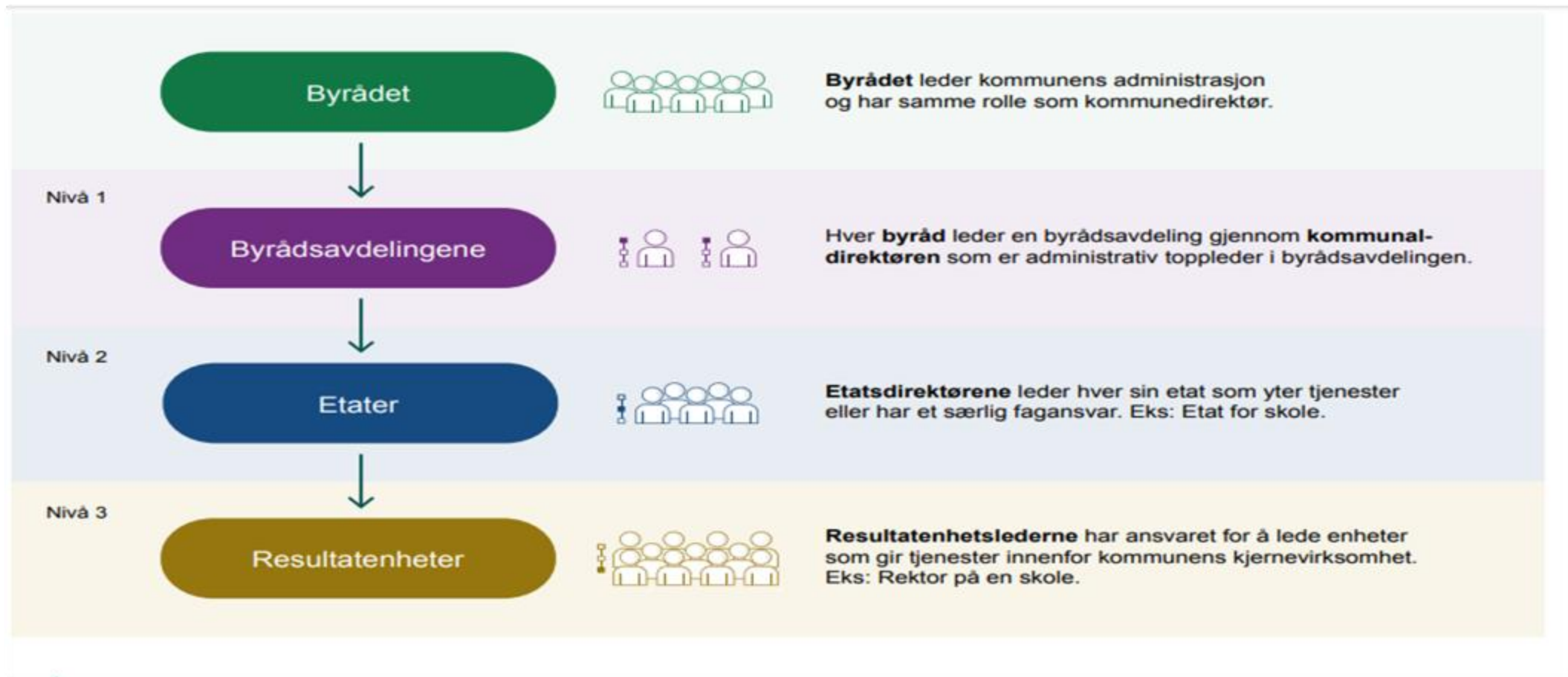
# Saklighetsbegrepet

- ✓ Saklighetsprinsippet går ut på at forvaltningsskjønnet (det såkalte frie skjønn) må utøves på saklig og forsvarlig vis, ikke bygge på uvedkommende hensyn, ikke være vilkårlig, ikke være usaklig diskriminerende eller usaklig favoriserende og at forvaltningen ikke må legge uforholdsmessig stor vekt på perifere hensyn

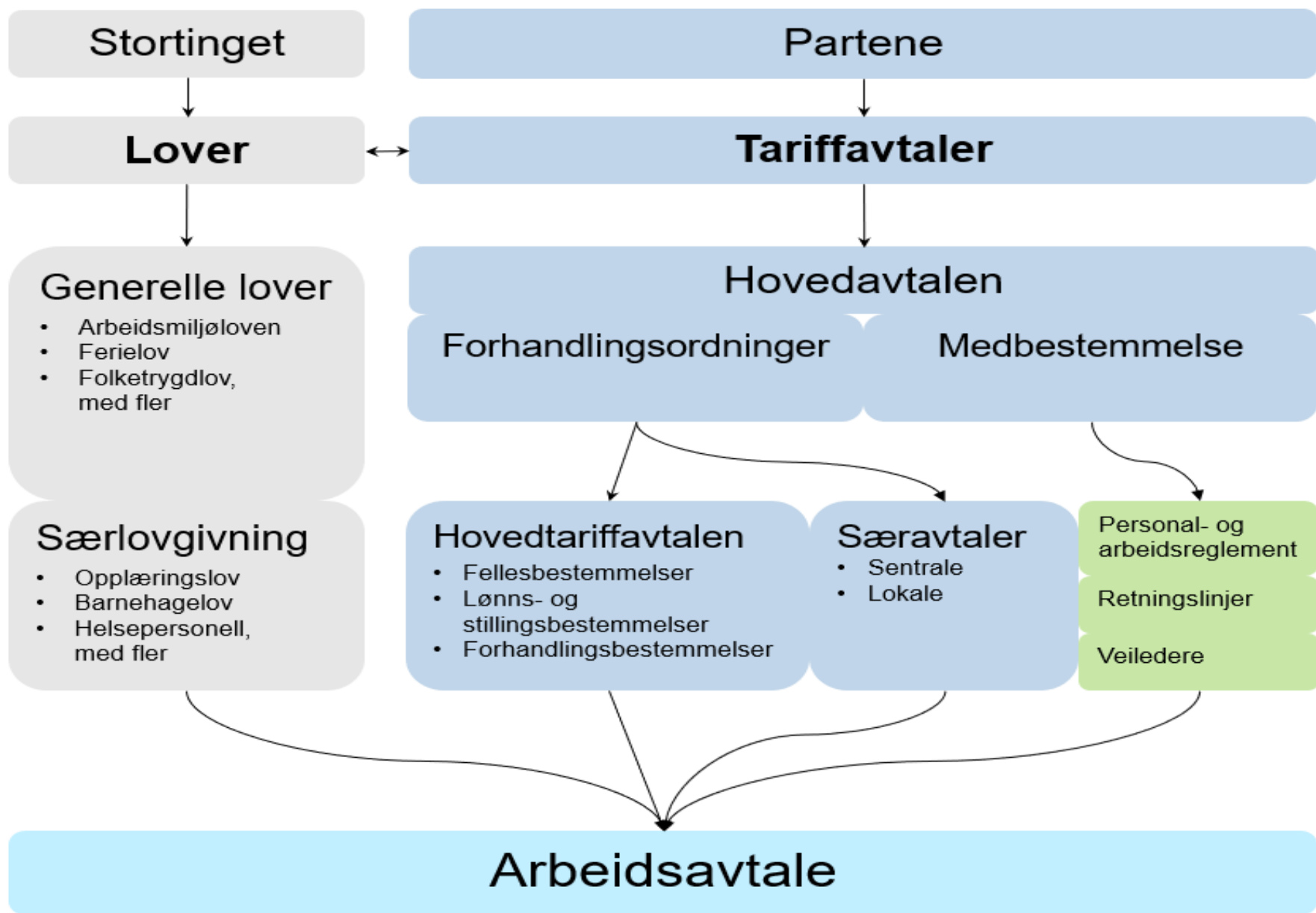
# Begrensninger i arbeidsgivers styringsrett

- ✓ Styringsretten skisserer arbeidsgiver sitt rettslige handlingsrom, med begrensninger.
  - ✓ Lov
    - ✓ Begrensninger i lovverk (arbeidsmiljølov, ferielov m.m.)
  - ✓ Rettspraksis
  - ✓ Avtaler
    - ✓ Arbeidsavtale, hovedavtalen, tariffavtaler.
  - ✓ Sedvane - en praksis eller skikk som har utviklet seg over tid, og som er blitt ansett som normalt eller forventet i en bestemt kultur, samfunn eller gruppe
  - ✓ Allmenne saklighetsnormer
    - ✓ Avgjørelser skal hvile på saklige hensyn. Beslutninger skal ikke bygge på utenforliggende hensyn.
  - ✓ Likebehandlingskrav
  - ✓ Medbestemmelsesrett

# Kjenn dine fullmakter og linjestyringen i virksomheten







# Saklighetsnorm

- ✓ Den arbeidsrettslige saklighetsnorm gjelder også for arbeidsgivers utøvelse av sin styringsrett. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et **forsvarlig grunnlag for avgjørelsen**, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn, jf. Rt. 2001 s. 418.
- ✓ Videre gjelder også det grunnleggende krav til **likebehandling**. Dermed kan ikke arbeidsgiver foreta beslutninger som forskjellsbehandler ansatte på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemning eller alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1.

# NØKK-dommen

HR-2000-46-B- Rt-200-1602

- ✓ **Alminnelig prinsipp at arbeidsgiver ikke kan endre grunnpreget i et arbeidsforhold.**
- ✓ Saken dreide seg om en arbeidsgiver som ønsket å endre arbeidsvilkårene til sine ansatte.
- ✓ Arbeidsgiver ville overføre to brannmestre fra brannbåten Nøkk, til Stavanger brannvesens hovedstyrke.
- ✓ Momenter høystrett vurderte;
  - ✓ Stillingsbetegnelse
  - ✓ Omstendigheter rundt ansettelse
  - ✓ Sedvaner i bransjen
  - ✓ Praksis i det aktuelle arbeidsforhold
  - ✓ Hva er rimelig i lys av samfunnsutviklingen?



# NØKK-dommen

HR-2000-46-B- Rt-200-1602

- ✓ Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, **men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.**
- ✓ Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.
- ✓ **Brannbåten Nøkk hadde ikke hatt utrykning på mange år. I den vanlige branntjenesten var det svært mange utrykninger.**
- ✓ Altså, begrunnet Høyesterett at brannmestrene måtte tåle en så vidt stor endring i sine arbeidsforhold grunnet samfunnsutviklingen og branntjenestens tjenestebehov.



***Dommen er en høyesterettsdom som har dannet presedens for en rekke saker i rettssystemet knyttet til grenseskille for styringsretten.***

# Sykepleierdommen

HR-2009-0281-A

- ✓ **Saken gjaldt arbeidsgivers styringsrett og tolking av arbeidsavtale.**
- ✓ Hvilken rett har arbeidsgiver i henhold til styringsretten til å bestemme plasseringen av den daglige arbeidstid.
- ✓ To sykepleiere, ansatt i Bergen kommune hadde etter eget ønske fått arbeidsavtaler som beskrev at de skulle jobbe kveldsvakter.
- ✓ Knappe fire år etter ville Bergen kommune pålegge dem dagvakter, noe de ikke var villige til
- ✓ Sykepleierne vant frem i tingretten og høyesterett

*«Det å endre en avtale om kveldsvakter til også å omfatte dagvakter, vil være en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten.»*

*Hva skiller disse to dommene?*



- ✓ Gjennomføringsevne
- ✓ Gjennomføringskraft
  - ✓ Legitimitet
  - ✓ Tydelig lederstil
- ✓ Tilstrekkelig verktøy til å fatte beslutninger
  - ✓ Fullmakter
  - ✓ Kompetanse

**Kan du bruke både styringsrett og håndtere styringsplikt**

# CASE:

- ✓ Arbeid med casen på gruppene
- ✓ Innspill i plenum

