

# Personalsaksarbeid

## Kurs for hovedtillitsvalgte



# Medlemsrettigheter §6:

*Medlemmer i Utdanningsforbundet har rett til å få bistand i saker som er knyttet til stillings og/eller lønns- og arbeidsvilkår*

Retten til bistand innebærer en rett til å bli hørt og få råd i saken.

Arten og omfanget av den bistand som gis vil bero på en vurdering av saken foretatt av UDFs behandlende ledd og eventuelt også i samråd med rådgivere/jurister sentralt i forbundet.

# Hva er en personalsak?

Konflikt mellom ansatte / mellom ansatt og leder

Konfliktfylt personalsak: oppstår når en eller flere medlemmer ber om bistand til å håndtere en personalkonflikt

En tvist kan oppstå dersom det er ulik forståelse og tolkning av lov og avtaleverk og uenighet om praktiseringen av disse

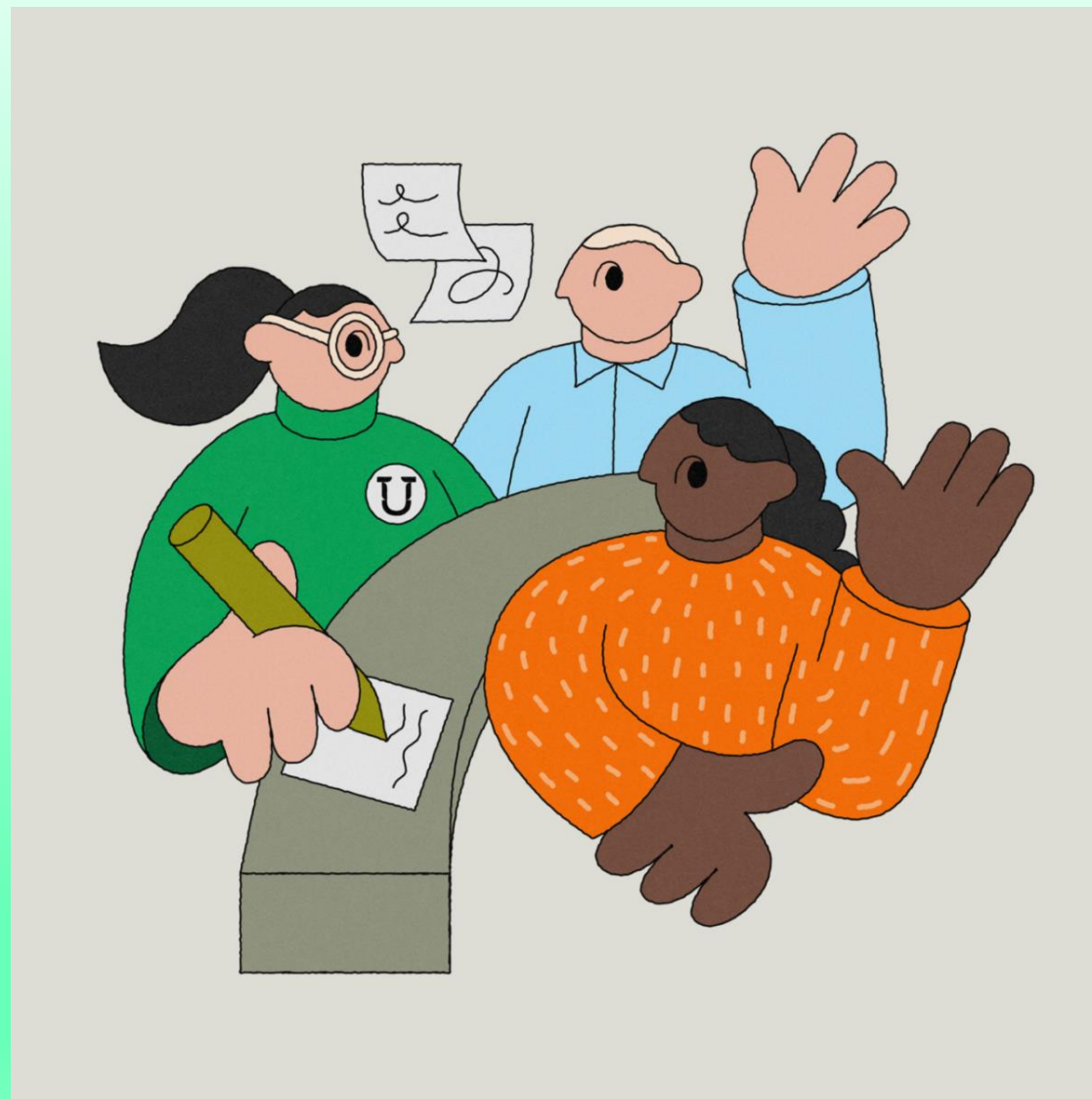
Varsel / klage på medlem

# Dilemma...

To ansatte ved en enhet i kommunen er i konflikt. Begge er medlemmer i Utdanningsforbundet.

Det ene medlemmet tar kontakt og ønsker du skal bistå vedkommende i konflikten.

Hvordan håndterer du dette?



# Hvem håndterer konflikten?

Hovedprinsipp:

- En konflikt skal søkes løst så nær konflikten som mulig

Kommunal:

ATV -> HTV — K/F -> Fylkeslaget

Private skoler/barnehager:

ATV -> Lokallaget/lokallagsleder /Fylkeslaget

Tjenestevei: Medlem — ATV — HTV — Fylkeslagets personalnemnd — Utdanningsforbundet sentralt/seksjon for juridiske spørsmål



# Spesielt om ledere

Vedtektenes § 75.1 Oppgaver for tillitsvalgt og klubbstyre

*- Den tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivers representant på stedet og være bindeleddet mellom klubben, eventuelt klubbstyret, og overordnede organisasjonsledd i Utdanningsforbundet*

HTV i virksomheten er ledermedlemmenes nærmeste tillitsvalgte etter hovedavtalen

I private tariffområder er organisasjonstillitsvalgte ledermedlemmenes nærmeste tillitsvalgt

## Første kontakt med medlemmet

### **Viktige spørsmål, avklaringer og avgrensninger:**

- Hva er det medlemmet ønsker bistand til?
- Er vedkommende medlem/når ble det eventuelt medlem?
- Har medlemmet vært i kontakt med andre?
- Lag et notat i møtet – la medlemmet bekrefte innholdet - fullmakt
- Rolleavklaring



Hva man sier og ikke sier om saken

- Ikke gi medlemmet rett! Rett til bistand, men ikke rett til å ha rett

# Tilrettevisning, advarsel og ordenstraff

Tilrettevisning— «vise til rette» - gi den ansatte en mulighet for å rette opp forhold før det får innvirkning på arbeidsforholdet

Advarsel — både tilbakeskuende og avklaring av forventninger fra arbeidsgiver.

Ordensstraff — er i praksis brukt mot statsansatte.



# Case

Per Holm er ansatt ved en av kommunens skoler.

I møte med rektor 1.februar 2025 ble han gitt en skriftlig advarsel. Advarselen er begrunnet i mangelfull evne til å samarbeide med elever, kolleger og ledelsen ved skolen.

Per Holm mener advarselen er uberettiget og ønsker din bistand i saken.

Hva gjør du som Per Holms tillitsvalgte?

## **Oppsigelse – opphør av arbeidsforhold AML § 15**

- drøftingsmøte etter AML § 15-1.

HTV/Organisasjonstillitsvalgt/fylkeslaget **skal** kontaktes

- arbeidsgiver beslutter oppsigelse – frister for videre behandling begynner å rulle

## **Suspensjon – AML 15-13, første ledd**

- arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens sak som kan medføre avskjed undersøkes

## **Avskjed – AML § 15-14, første ledd**

- påbud om øyeblikkelig fratreden dersom arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annen mislighold av arbeidsavtalen

# Dokumenthåndtering, rutiner og regler

- GDPR — hvordan ivaretar du det i medlemsoppfølging?
- Notater
- Oppbevaring og arkivering, navngitte dokumenter
- Sending av dokumenter til overliggende ledd
- Makulering

# Ressurser:

Personalsakarbeid - et veiledningshefte for tillitsvalgte i Utdanningsforbundet

Personvern

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) – Lovdata

Kommunale retningslinjer

- Prosedyre for konflikthåndtering
  - Retningslinjer personalhåndtering
- læringsmiljøsaker

