

EKSEMPEL PÅ AFSLUTTENDE OPGAVE - CASE-DELEN

På en større virksomhed – Bilfinans- og Forsikring – er der store samarbejdsproblemer mellem to af forbundets medlemmer og deres chef. Det ene medlem er ansat som assurandør under rammeoverenskomsten og tilhørende lokalaftale, og det andet medlem er under standardoverenskomsten.

Samarbejdsvanskelighederne skaber et dårligt miljø i hele afdelingen, og alle er meget frustrerede. Tillidsmændene inddrages og medlemmerne modtager hver en advarsel på et møde, hvor tillidsmændene er til stede. Medlemmerne har henholdsvis 33 og 38 års anciennitet og er meget kede af det.

26. MARTS 2009

FINANSFORBUNDET

Ca. et halvt år senere, den 17. oktober 2008, modtager begge medlemmer et tilbud om en fratrædelsesaftale. Tilbuddene indebærer, at medlemmerne vil blive fritstillet fra den 1. december og modtage fuld løn i en periode, svarende til det opsigelsesvarsel de har iht. loven. Der er ingen ekstra fordele, hvilket begrundes i, at virksomheden principielt set mener, at de burde fyres, men "af hensyn til deres fremtidige karrierer" og "Bilfinans- og Forsikrings gode omdømme" er virksomheden indstillet på at løse sagen i mindelighed med de nævnte fratrædelsesaftaler.

De to medlemmer retter nu henvendelse til hver deres faglige repræsentant. Som sagsbehandler skal du nu svare medlemmet på:

1. hvilke rettigheder hun har efter overenskomsten og lovgivningen,
2. om aftalen økonomisk set stiller hende bedre end en afskedigelse
3. om du ud fra en samlet vurdering synes hun bør indgå aftalen

I det omfang der anvendes bestemmelser i overenskomsten, skal besvarelsen for sagsbehandlere i finans kredse tage udgangspunkt i standardoverenskomsten. Sagsbehandlere i assurandørforeninger tager udgangspunkt i rammeoverenskomsten. Det skal for begge grupper vedkommende lægges til grund, at der ikke lokalt er aftaler, som giver medlemmerne fordele i denne situation.

---000---

Efter at have modtaget rådgivning fra den faglige repræsentant tager parterne en lokal drøftelse og bliver enige om at forlænge samarbejdet. Chefen er dog lidt

skeptisk og siger, at han godt nok håber, at han ikke er en naiv tosse, og at de bare skal prøve sig for fremtiden.

I december 2008 beslutter ledelsen at nedlægge afdelingen og fyre de to medlemmer og deres 15 kollegaer. Chefen får nyt job andet sted i virksomheden.

Medlemmerne retter nu igen henvendelse til hver deres faglige repræsentant og spørger:

4. Er det sagligt at afskedige mig i denne situation? Jeg synes ikke jeg bør vælges, da det lugter for meget af, at det er på grund af samarbejdsproblemerne, hvilket virkelig ikke er min skyld!

Hvad skal du som sagsbehandler svare til dette?

5. Om det kan passe, at der er nogle kollegaer, som har fået særlige vilkår, idet jeg har hørt "rygter" om, at de andre der er blevet opsagt (inklusive den lokale tillidsmand) har fået en aftale om ekstra godtgørelse og outplacement, som jeg som den eneste ikke omfattes af. Jeg vil dog under ingen omstændigheder have, at der rettes henvendelse til tillidsmanden.

I forbindelse med denne anmodning skal der tages stilling til hvordan dette forhold kan søges oplyst – hvilke oplysninger bør i givet fald indhentes og hvordan? Hvilke spørgsmål kunne det være vigtigt af få medlemmets svar på?