

Aars
20. januar 2016

Jacob Langvad Nielsen, advokat (L)
Økonomi og virksomhedsledelse
SEGES P/S

OVERENSKOMSTSYSTEMET MV.

INDHOLD

1. Overenskomstsystemet – ”Den danske model”
2. Konfliktret og kampmidler
3. Varsling af konflikt – muligheder
4. Jordbrugsoverenskomsten
5. Særligt om entreprise

OVERENSKOMSTSYSTEMET - KARAKTERISTIK

- **Septemberforliget fra 1899**
 - Indgået mellem forløberne for nutidens DA og LO
 - Fastsatte standarderne for fremtidens arbejdsmarked i DK
- **Trepartssamarbejdet**
 - Statens samarbejde med arbejdsmarkedets parter
 - Høring af parterne på områder, der typisk lovgives om
- **Løn- og ansættelsesvilkår reguleres ved kollektive overenskomster**
 - Det overlades til arbejdsmarkedets parter, at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår på de forskellige fagområder
 - Staten blander sig så vidt muligt uden om, så længe parterne er i stand til at løse evt. problemer på forsvarlig måde
- **Hovedaftalen mellem DA og LO**
 - Grundregler om forholdet mellem parterne på arbejdsmarkedet

"GULE" OG "RØDE" ARBEJDSGIVER- OG FAGFORENINGER

- **Røde organisationer**

- Kendetegnet ved, at de er medlemmer af en hovedorganisation (fx DA eller LO)
- De er underlagt spillereglerne i en Hovedaftale

- **Gule organisationer**

- De står uden for det etablerede system på arbejdsmarkedet og er ikke medlemmer af hovedorganisationerne
 - Fx Kristelig Arbejdsgiverforening og KRIFA
- De er ikke underlagt en Hovedaftale

KOLLEKTIV OVERENSKOMST

- En aftale om løn- og ansættelsesvilkår mellem på den ene side en arbejdsgiverforening eller en enkelt arbejdsgiver på den ene side, og en arbejdstagerorganisation eller gruppe af lønmodtagere på den anden side
- Kollektiv overenskomst har ikke almen gyldighed
- Arbejdsgiver bliver bundet af overenskomst på 3 måder:
 1. Indmeldelse i en arbejdsgiverforening
 2. Indgåelse af egen overenskomst (tiltrædelsesoverenskomst)
 3. Manglende frasigelse af overenskomst ved virksomhedsoverdragelse

KAN MAN KOMME UD AF EN OVERENSKOMST?

- Udmeldelse af arbejdsgiverforening?
- Opsigelse af overenskomst?

Hovedaftalen § 7, stk. 2

”Selvom en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat efter bestemmelserne i § 2.”

- Det kræver etablering af frigørelseskonflikt at komme ud af overenskomst

KONFLIKTRET MELLEM PARTERNE

- **Konfliktret anerkendt på arbejdsmarkedet**
- **Ret for organisationerne**
 - Den enkelte arbejdstager skal ikke "indvilge" i konflikt
 - Ikke noget krav, at der er medlemmer af fagforeningen hos arbejdsgiveren
 - (Den enkelte arbejdsgiver kan godt etablere en frigørelseskonflikt)
- **Konflikt skal varsles**
 - 1. konfliktvarsel mindst 14 dage før konflikt iværksættes, og 2. konfliktvarsel mindst 7 dage før

KOLLEKTIVE KAMPSKRIDT

- De kollektive kampskridt kan lovligt iværksættes i situationer, hvor en virksomhed ingen overenskomst har, eller når overenskomsten er udløbet og skal genforhandles
- Konflikten skal høre under fagforeningens område
- Der skal være en aktuel og fornøden interesse i en overenskomst
 - (Det er ”meningen” med en konflikt, at de

KOLLEKTIVE KAMSKRIDT - KAMPMIDLER

- **Lovlige kampmidler**

- **Strejke**: Den faglige organisation, der har iværksat konflikten, trækker sine medlemmer ud fra arbejdspladsen
- **Blokade**: Den faglige organisation pålægger sine medlemmer ikke at tage ansættelse hos den konfliktramte arbejdsgiver
- **Lockout**: Medarbejdere, som er medlem af det fagforbund, som man er i konflikt med, afskediges
- **Boykot**: Arbejdsgiverne tilkendegiver, at man ikke vil ansætte medlemmer af pågældende fagforbund.
- **Sympatikonflikt**: Medlemmer, der er ansat under andre fagforbund, anmodes om at nægte at udføre arbejde til fordel for den arbejdsgiver, der ikke vil tegne overenskomst
 - Der skal være et interessefællesskab

ULOVLIGE KAMPMIDLER

- Fysisk blokade, hvor trafikken til virksomheden forhindres er ulovlig, og skal opløses af politiet
- Af hensyn til dyrevelfærd, kan der ikke nægtes levering af foder og adgang for veterinærmyndigheder, dyrlæge mv.
- Miljøhensyn skal respekteres – kan ikke hindre afhentning af organisk affald
- Man må ikke opfordre nuværende og potentielle kunder til at boykotte den konfliktramte virksomheden

MULIGHEDER VED MODTAGELSE AF "HENVENDELSE" FRA 3F

1. Indgå dialog med 3F om, hvorvidt henvendelsen er relevant for din bedrift.
2. Du kan melde dig ind i en arbejdsgiverforening og vil dermed automatisk blive omfattet af overenskomstens regler.
3. Man kan vælge en tiltrædelsesoverenskomst, hvor man "skriver under" på overenskomsten uden at melde sig ind i arbejdsgiverforeningen.
4. Man kan vælge at sige "nej tak" til overenskomst. Der er intet forkert eller ulovligt i dette. Men i dette må det forventes, at 3F varsler og sandsynligvis også iværksætter konflikt i form af strejke, blokade og eventuelt også sympatikonflikt.

UDVALGTE FORHOLD I JORDBRUGSOVERENSKOMSTEN

- Lønnens størrelse (ekskl. feriepenge)
 - Løngruppe A (ufaglærte) kr. 130,47
 - Løngruppe B (1 års erfaring) kr. 135,36
 - Løngruppe C (over 4 års erfaring) kr. 137,36
 - Tillæg til faglærte kr. 4,50
- Pensionsbidrag (8,66 %)
- Overtidsbetaling (1-2 timer +30%, herefter 80%)
- Søgnehelligdagspulje
- Kontrolfunktion
- Faste satser for elever og udenlandske praktikanter

ENTREPRISE – MULIGHED?

- Entreprisekontrakt:
 - Kontrakt indeholder en fast pris for en nærmere klart defineret opgave
 - Angiver at entreprenør er direkte ansvarlig for, at arbejdet bliver udført korrekt og entreprenør har instruktionsbeføjelsen overfor medarbejderne
 - **NB:** Hvis der er tale om en udenlandsk entreprenør er der risiko for at der skal betales arbejdsudlejeskat på 35,6% af bruttoløn
- Risiko for at der iværksættes konflikt overfor entreprenør