

BEHANDLING AF ARBEJDSRETSLIGE TVISTER I DET KOOPERATIVE FAGRETSLIGE SYSTEM

EFTER HOVEDAFTALEN MELLEM

KOOPERATIONEN

OG

LANDSORGANISATIONEN I DANMARK

2015

KOOPERATIONEN



Indhold

Behandling af arbejdsretlige tvister i det kooperative fagretslige system	2
Afskedigelsestvister (Afsnit B, § 9)	4
Interessetvister (Afsnit C)	9
Retstvister (afsnit D).....	14

Behandling af arbejdsretlige tvister i det kooperative fagrettslige system

Konflikttyper på arbejdsmarkedet opdeles på 3 hovedområder:

Retstvister

Ved retstvister forstås uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af allerede indgåede aftaler og overenskomster. Det kan være sager, hvor der også forekommer arbejdsnedlæggelse.

Fortolkningstvister løses ved Faglig Voldgift og overenskomstbrud behandles i Den permanente Voldgiftsret.

Interesstvister

Interesstvister angår de tvister, der måtte opstå i forbindelse med overenskomstfornyelser eller om, at der skal indgås en overenskomst.

Interesstvister behandles ved mediation, sammenligningsnævn og overenskomstudvalg ved fortsat uenighed.

Afskedigelsestvister

En afskedigelsestvister angår afskedigelse eller bortvisning af enkeltpersoner. Disse tvister behandles i Den permanente Voldgiftsret.

Fredspligt

I det kooperative arbejdsretlige system gælder en generel fredspligt. Der er dog en betinget og begrænset konfliktret i forbindelse med interesstvister.

Hovedaftalen

Hovedaftalen indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark fastlægger retningslinjerne for afgørelse af de forskellige konflikttyper.

Hovedaftalen fastlægger således det overordnede grundlag for administration, overholdelse og revision af overenskomster.

Hovedaftalen indeholder regler for, hvordan en række centrale bestemmelser om relationerne mellem parterne på det kooperative arbejdsmarked løses, blandt andet:

- Arbejdsgivers ret til at lede og fordele arbejdet (§ 5)
- Opsigelsesfrister for lokalaftaler m.m. (§ 8, stk. 1)
- Tillidsrepræsentantregler (afsnit E)

Selv om en overenskomst er opsagt eller er udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

Det skal også bemærkes, at Hovedaftalen indeholder en principudtalelse, hvorefter:

- Arbejdstagersiden er enig i, at der ikke på løn- og arbejdsvilkår området stilles videregående krav til Kooperationen end til private virksomheder.
- At Kooperationen er forpligtet til efter evne at virke for gennemførelse af så gode og trygge løn- og arbejdsforhold som muligt.

- Parterne anbefaler de kooperative virksomheder og deres medarbejdere sammen arbejder for at afdække løn- og arbejdsvilkår hos underleverandører og samarbejdspartnere og i videst muligt omfang søger leverandører, som lever op til den danske model.
- Parterne anbefaler de kooperative medlemmer at udarbejde politikker for indkøb af varer og tjenesteydelser med henblik på at skabe størst mulig transparens for det daglige samarbejde med leverandører og samarbejdspartnere.

Afskedigelsestvister (Afsnit B, § 9)

Afskedigelse

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted. Der må ikke være tale om en urimelig eller usaglig afskedigelse. Afskedigelse skal således være rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold.

Hvad er en urimelig afskedigelse?

En afskedigelse er urimelig, hvis den ikke er sagligt begrundet enten i virksomhedens eller arbejdstagerens forhold. Som eksempler på afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold og dermed rimelig afskedigelser kan være:

- Afskedigelse på grund af arbejdsmangel er altid rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Arbejdsmangel skal i denne sammenhæng forstås som svigtende ordretilgang, rationalisering via omlægninger i rutiner og arbejdsforhold eller indførelse af ny teknologi. Arbejdsgiveren må dog godtgøre, at der er tale om en arbejdsmangel, som kan begrunde afskedigelsen af medarbejderen. Arbejdsgiveren må også være opmærksom på ancienniteten, når der skal foretages afskedigelser.

Eksempler på afskedigelse begrundet i arbejdstagerens forhold kan være:

- Gentagen arbejdsvægring eller overarbejdsvægring, medmindre der er undskyldelige omstændigheder.
- Manglende faglige kvalifikationer, mangelfuldt arbejde eller for stort fravær. Der er dog tale om en konkret vurdering i hver enkel sag.
- Manglende loyalitet overfor virksomheden eller ringeagtende udtalelser om virksomheden eller om de overordnede m.v..

Det er ikke et ubetinget krav, at medarbejderen forud for en afskedigelse skal have en advarsel, men det tillægges væsentlig betydning i en række situationer, hvorfor det anbefales, at der altid gives en advarsel forinden der træffes beslutning om afskedigelser, der er begrundet i arbejdstagerens forhold.

Når begrundelsen skyldes virksomhedens forhold, bør man være opmærksom på Samarbejdsaftalens regler om information til medarbejderne, forinden der foretages væsentlige ændringer i virksomheden.

Ovennævnte eksempler skal altid behandles under hensyn til en række faktiske omstændigheder. Derfor bør organisationerne kontaktes, når man påtænker afskedigelse eller bortvisning af medarbejdere.

Opsigelse >< bortvisning

Med opsigelse menes, at medarbejderen opsiges med det varsel, der er angivet i den enkeltes ansættelseskontrakt eller overenskomst, således at vedkommende fortsat arbejder under varslet (medmindre man har fritstillet eller suspenderet vedkommende) og fortsat oppebærer løn i denne tidsperiode.

Ved bortvisning skal medarbejderen forlade arbejdspladsen øjeblikkeligt og oppebærer ingen løn fra det tidspunkt, hvor han bortvises.

Tillidsrepræsentanten

Man skal huske at informere tillidsrepræsentanten, inden man op siger/bortviser en medarbejder.

Generelt

Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

Anciennitet og frist

Hvis man fra arbejdstagerens side hævder, at afskedigelsen af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, er urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold eller i øvrigt er fejlbehæftet, kan afskedigelsen inden for en frist svarende til arbejdstagerens individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage, dog minimum 3 måneder efter opsigelsens afgivelse, kræves behandlet efter følgende fremgangsmåde, som også er gældende for evt. bortvisningssager:

1) Lokalforhandling i virksomheden

Hvis man efter at have fået oplysning om årsagen til afskedigelsen fortsat mener, at denne er usaglig og urimelig, kan arbejdstagersiden kræve sagen lokalt forhandlet. Dette sker på et lokalt møde mellem repræsentanter fra virksomhedens ledelse, medarbejdernes tillidsrepræsentant samt den eller de afskedigede medarbejdere. Der deltager også en repræsentant fra det relevante fagforbunds lokalafdeling. På dette møde forsøges at opnå enighed om afskedigelsens rimelighed. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, kan sagen videreføres i systemet.

2) Forhandling mellem organisationerne

Idet der ikke er opnået enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne. Et sådant møde tiltrædes af repræsentanterne fra de respektive organisationer samt repræsentanter fra det relevante fagforbund (f.eks. HK, 3F eller ESL), hvorefter sagen drøftes på ny. Hvis der er tale om en enkeltvirksomhed, som ikke er organiseret i en brancheorganisation, indtræder Kooperationen som organisation. Dette møde afholdes fortrinsvis i virksomheden. På dette møde forsøges det igen at opnå enighed om afskedigelsens rimelighed. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, kan sagen videreføres i systemet.

3) Fællesmøde

Idet der ikke er opnået enighed, skal Landsorganisationen i Danmark inden for en frist af 15 hverdage efter afslutning af organisationernes forhandling begære indkaldt til et fællesmøde mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, hvis sagen ønskes videreført. Samtidig med begæringen fremsendes beskrivelse af den påståede urimelighed og sagens hidtidige forløb. På dette møde drøftes sagen yderligere, og formålet med fællesmødet er, at få bragt klarhed over sagens omstændigheder og om muligt prøve at forlige parterne. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, kan sagen videreføres i systemet.

Fællesmødet afholdes hos Kooperationen, Reventlowsgade 14, 1651 København V. Kooperationen fungerer som sekretariat for konfliktløsningssystemet og indkalder parterne til fællesmødet efter begæring modtages fra Landsorganisationen i Danmark.

4) Den permanente Voldgiftsret

Idet der ikke er opnået enighed, skal det interesserede fagforbund, hvis sagen ønskes videreført, senest 15 hverdage efter fællesmødet begære sagen gjort til genstand for

behandling af Den permanente Voldgiftsret i henhold til Hovedaftalens afsnit D, § 20, stk. 2. Overskrides fristen kan sagen blive afvist, hvis modparten kræver dette.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes afslutningen af fællesmødet fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger.

Dokumenter til sagens behandling

Samtidig med begæringen fremsendes klageskrift. Klageskriftet indsendes til sekretariat, der videresender klagen til Kooperationen og Landsorganisationen. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

Modparten skal udarbejde et svarskrift og fremsender på samme måde, dog således at tidsfristen for udarbejdelse af svarskrift udgør 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modtagelse af klageskrift.

Disse dokumenter skal foruden påstanden indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder, herunder hvilke forhold de respektive parter ønsker tillagt vægt ved sagens afgørelse. Herudover skal de indeholde oplysninger om de(n) afskedigede arbejdstager(e)s gennemsnitlige fortjeneste det seneste år og tidspunktet for afslutningen af forhandlingen mellem organisationerne.

Hvis man ønsker at fremlægge yderligere skriftligt materiale, kan dette ske frem til 10 hverdage før, sagen skal behandles ved Den permanente Voldgiftsret, medmindre opmanden giver tilladelse til senere fremlæggelse.

Procedure ved indkaldelse til voldgiftsret

Sekretariatet anmoder først opmanden om at komme med forslag til datoer, hvor voldgiften kan finde sted.

Parternes repræsentanter fra henholdsvis Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark koordinerer herefter deres respektive kalendere med opmanden. Når man har opnået enighed om en dato, gives der besked herom til voldgiftsrettens medlemmer. Dette sker helt præcist ved, at Landsorganisationen i Danmark meddeler arbejdstagersiden datoen og udpeger sine voldgiftsmedlemmer. Dette meddeles til Kooperationen.

Kooperationen giver ligeledes besked til arbejdsgiversiden om datoen og kontakter de voldgiftsmedlemmer, der er udpeget af Kooperationens bestyrelse. Herefter indkaldes hele voldgiftsretten.

Den permanente Voldgiftsrets personsammensætning

Den permanente Voldgiftsret består af 1 medlem fra hver af hovedorganisationerne samt en af organisationerne i fællesskab valgt opmand.

Den permanente Voldgiftsret tiltrædes ved hver sags behandling af 1 repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter.

Disse repræsentanter må ikke have nogen tilknytning til hverken virksomhedens ledelse eller dens medarbejdere.

Selve behandlingen ved voldgiftsretten

Selve behandlingen ved voldgiftsretten foregår mundtligt. Som udgangspunkt er det repræsentanterne for de implicerede medlemsorganisationer, som fremlægger sagen for retten og gør rede for organisationens synspunkter. Men medlemsvirksomhederne kan også vælge at lade sig repræsentere af sin hovedorganisation, det vil sige Kooperationen eller Landsorganisationen i Danmark. Der er endvidere mulighed for, at parterne kan lade sig repræsentere ved advokat.

Behandlingen skal påbegyndes så hurtigt som muligt. Hvis der er tale om en sag, hvor man ønsker at få afskedigelsen underkendt, skal sagen så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Når parterne har fremlagt deres synspunkter, beviser og forklaringer, indgås der enten et forlig eller voldgiftsretten afsiger en kendelse. Kendelsen kan udarbejdes i forlængelse af møde i voldgiftsretten. I kendelsen fastslås voldgiftsrettens afgørelse. Parterne har mulighed for at bede opmanden om en uddybende kendelse.

Hvis voldgiftsretten når frem til, at afskedigelsen af den pågældende medarbejder har været urimelig og ikke sagligt begrundet, har den flere mulige kendelser. Retten kan underkende afskedigelsen, sådan at den afskedigede medarbejder bliver "genansat". Dette sker kun, hvis forholdet mellem medarbejderen og virksomheden ikke antages at have lidt eller ville lide stor skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Hvis retten måtte nå frem til, at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, eller hvis der er nedlagt en påstand om godtgørelse fra den krænkede parts side, kan retten idømme virksomheden til at betale en godtgørelse til den pågældende medarbejder. Denne godtgørelse kan aldrig overstige 52 ugers løn beregnet efter medarbejderens gennemsnitlige løn for det sidste år. Den præcise størrelse af en godtgørelse vil afhænge af sagens omstændigheder, herunder hvor længe medarbejderen har været ansat i virksomheden.

Efter der er afsagt kendelse/indgået forlig

Efter sagens afslutning afregnes der således, at hver af parterne betaler halvdelen af opmandens honorar og i øvrigt afholder sine egne honorarer til voldgiftsmedlemmerne.

En afgørelse truffet af Den permanente Voldgiftsret er endelig, idet der ikke er nogen ankemulighed. Hvis arbejdsgiveren ikke vil efterkomme kendelsen/betale det beløb, voldgiftsretten har besluttet, har arbejdstagersiden mulighed for at gøre brug af fogedretten for at gennemtvinge resultatet.

Forlig indgået under behandling af en sag ved voldgiftsretten har ikke præjudicerende virkning og kan således ikke tillægges bevisvægt ved behandling af andre sager.

Nærværende skrift må ikke betragtes som en fyldestgørende vejledning i relation til afskedigelser. Hvis der måtte være spørgsmål, er man altid velkommen til at kontakte organisationerne for nærmere vejledning.

Afskedigelsestvister

Lokalforhandling (§9, B)

Begæres behandlet inden for en frist svarende til arbejdstagers individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage (dog min. 3 måneder)

Organisationsmøde (§9, C)

Der skal omgående optages forhandling mellem organisationerne.

Fællesmøde (§9, D)

Det i sagen interesserede fagforbund skal inden for en frist af 15 hverdage efter afslutning af organisationsmødet begære indkaldt til fællesmøde mellem LO og Kooperationen, hvis sagen ønskes videreført.

Den permanente Voldgiftsret (§9, E)

Det i sagen interesserede fagforbund skal, hvis sagen ønskes videreført, senest 15 hverdage efter fællesmødet begære sagen gjort til genstand for behandling af Den permanente Voldgiftsret. Samtidig fremsendes klageskrift.

Interessetvister (Afsnit C)

Indgåelse og fornyelse af overenskomster

Forhandling om indgåelse/fornyelse af overenskomst optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling sker mellem de direkte interesserede parter – Kooperative virksomheder og branchesammenslutninger på den ene side og de respektive fagorganisationer på den anden side.

Kooperationens hovedaftale har nogle særlige regler om indgåelse/fornyelse af overenskomster, som indebærer procedurer for de tilfælde, hvor parterne lokalt i en forhandling ikke selv kan opnå enighed.

Organisationsmøde

Uenigheden om overenskomstspørgsmålet kan herefter kræves behandlet på et organisationsmøde under medvirken af Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark. Mødet holdes senest 20 hverdage efter, at en af parterne har fremsat krav herom. Mødet afholdes hos Kooperationen, Reventlowsgade 14., 1651 København V. Kooperationen fungerer som sekretariat for konfliktløsningsystemet og indkalder parterne til organisationsmøde efter begæring modtages.

Mediation, § 11

Fortsat uenighed om overenskomstspørgsmålet vil overgå til mediation, hvor det vil blive forsøgt at finde en løsning. Mediationen påbegyndes inden 10 dage efter afslutning af organisationsmødet og udpegning af mediator.

Under processen vil en ekstern mediator forsøge at løse uenigheden ved at skabe dialog mellem forhandlingsparterne. Mediator udpeges af hovedorganisationerne i fællesskab. Ved uenighed sker udpegning af mediator ved at parterne retter henvendelse til foreningen af Danske Mediatoradvokater med anmodning herom.

Overenskomstparterne betaler mediators honorar og udgifter med lige andel til hver.

Mediation

På dette tidspunkt i forløbet er det mediator kompetencer, der er det bærende i højere grad end arbejdsretlige kompetencer.

Der er ikke tale om begrebet "retsmægling".

Mediation kaldes også interessebaseret konfliktløsning, og er en frivillig ikke-juridisk konfliktløsningsmetode, hvor parterne i et interessebaseret fællesskab finder frem til den bedst opnåelige løsning.

Som metode adskiller mediation sig fra traditionelle juridiske konfliktløsningsformer, som eksempelvis domstolsbehandling og voldgift, ved at det er parterne, der selv løser konflikten. I de juridiske konfliktløsningsformer løses konflikten af en juridisk tredjepart, f.eks. en dommer eller voldgift.

Mediation repræsenterer et nyt paradigme i forhold til almindelige retssager eller voldgift. Gennem anvendelse af mediation kan konflikter løses uden en domstols- eller voldgiftsavgørelse, men gennem en proces, hvor alle parter interesser bliver tilgodeset i den endelige løsning.

Forhandlingsprocessen bistås af en upartisk mediator, der inspirerer parterne til både at beskrive problemet, drøfte individuelle løsningsbehov og endelig opstille en række løsningsmuligheder.

Mediator hjælper parterne i en konflikt til selv at nå frem til tilfredsstillende løsninger gennem en særlig procesledelse.

Opnås der enighed om en foreslået løsningsmulighed, betragtes forslaget som indgåelse/fornyelse af overenskomst, og overenskomststudkastet sendes til godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger efter de for parterne gældende godkendelsesprocedurer.

Hvis der under mediationen ikke opnås enighed, eller hvis en medieret løsning ikke bliver godkendt, overgår overenskomstspørgsmålet til et sammenligningsnævn.

Sammenligningsnævn, § 12

Sammenligningsnævnet bliver nedsat af Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark, der hver udpeger to medlemmer, og Arbejdsretten udpeger en opmand.

Sammenligningsnævnet etableres senest 10 dage efter Arbejdsrettens udpegning af opmand.

Sammenligningsnævnet har til opgave at bedømme arbejdsgivers overenskomstforslag og at afgøre, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Sammenligningsgrundlaget vil være den samlede ramme for løn og øvrige vilkår, der er forhandlet for sammenlignelige overenskomsters seneste fornyelse. Sammenligningsnævnet laver en sammenligning af niveau og udvikling med hensyn til løn og øvrige ansættelsesvilkår i forhold til overenskomster indgået på sammenlignelige virksomheder eller sammenlignelige områder.

Ved uenighed afgør sammenligningsnævnet, om et overenskomstområde er rette sammenligningsområde. Parterne skal i videst mulige omfang, og inden 10 dage fra etablering af nævnet, stille det nødvendige sammenligningsmateriale til rådighed for nævnet.

Sammenligningsområde

"Ved uenighed afgør Sammenligningsnævnet om et overenskomstområde er rette sammenligningsområde"

Parterne kan i enighed aftale med hvilket område man ønsker at aktuel og eller fremtidig sammenligning skal foregå.

I det tilfælde at parterne er uenige om sammenligningsområdet træffer sammenligningsnævnet afgørelse om, hvad der er det rette sammenligningsområde. I sådanne tilfælde vil sammenligningsnævnet se på, om der er tradition for, at et bestemt område har været anvendt som sammenligningsgrundlag eller udgangspunkt for forhandlingerne i den kooperative medlemsvirksomhed.

Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen kan udarbejde en liste over anbefalinger til sammenligningsområder – men den lokale forhandling og enighed vil til en hver tid gå foran en sådan anbefalingsliste.

Sammenligningsgrundlaget er den enkelte overenskomsts samlede ramme samt en overordnet vurdering af udmøntning.

Når nævnet skal foretage en sammenligning af rammen, vil det omfatte både de reelle lønde, men også hvad de forskellige aftaler i overenskomsten udgør af værdi, så de samlede beløbsrammer kan sammenlignes. Sammenligningsnævnet skal også foretage en sammenligning af udmøntningen af overenskomstforslaget – hvorledes og på hvilke elementer lønkronerne er foreslået fordelt.

Rammen

"Sammenligningsnævnet skal, medmindre parterne aftaler noget andet, træffe afgørelse om sammenlignelighed af rammens størrelse i forhold til sammenligningsområdet." "
Sammenligningsgrundlaget er den samlede ramme for løn og øvrige vilkår, der er forhandlet for sammenlignelige overenskomsters seneste fornyelse."

Bedømmelse af sammenligninger af niveau og udvikling med hensyn til løn og øvrige arbejdsforhold. Sammenligninger skal ske for overenskomstområder som helhed i enhver henseende.

Rammens størrelse er en kapitalisering (værdiansættelse) af alle overenskomstaftaler og løndelev som er givet på sammenligningsområdet og en kapitalisering af alle overenskomstaftaler og løndelev i det som er tilbudt af ledelsen i den kooperative medlemsvirksomhed – således at de samlede beløvsrammer og elementer kan sammenlignes.

Markedskonform

At udmøntningen er markedskonform betyder, at den i hovedtræk følger og i hovedtræk er i overensstemmelse med, hvordan rammen er udmøntet på sammenligningsområdet, med mindre parterne aftaler noget andet.

Man sammenligner, hvilke elementer man har valgt at fordele lønkronerne på, på h.h.v. sammenligningsområdet og tilbuddet fra den kooperative medlemsvirksomhed – hvor nogle elementer kan være direkte løn og andre vil være øvrige goder.

Hvis der f.eks. på sammenligningsområdet er givet 1,2 % som direkte lønstigning og den kooperative medlemsvirksomhed har tilbudt en ekstra barns første sygedag og 3 seniorfridage, kan der ikke være tale om en markedskonform udmøntning, selv om værdien af de tilbudte fridage isoleret set ville kunne beregnes som værende det samme.

De 1,2 % vil umiddelbart komme til udbetaling mens det er mere usikkert, hvilken værdi barns første sygedag har – afhængigt af det til en hver tid værende antal børneforældre, som er omfattet af OK'en.

Hvis det **ikke er muligt** at udmønte element for element som på sammenligningsområdet, fordi lønelementer allerede er givet i den kooperative medlemsvirksomheds overenskomst – f.eks. fri d. 24.12. kan sammenligningsgrundlaget suppleres – men der skal stærke og god grunde til at fravige.

Der skal være en fortolkningsfrihed for opmanden – som den almindelige fortolkningsret – det vil sige, at der virkelig skal være tale om vidt forskellige rammer og udmøntninger for, at der kan siges at være usammenlignelighed.

Sammenligningsgrundlaget kan suppleres ved enighed mellem parterne.

Der kan være kontekstuelle grunde til at sammenligningsgrundlaget skal suppleres for at finde et aktuelt sammenligningsgrundlag – f.eks. hvis der er tidsmæssige forskydninger mellem sammenligningsområdet og den aktuelle kooperative forhandling.

Den endelige afgørelse træffes af opmanden, hvis ikke der kan opnås enighed mellem medlemmerne af sammenligningsnævnet.

Sammenligningsnævnet afgør endeligt, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Opnås der ikke enighed mellem medlemmerne af sammenligningsnævnet, træffes afgørelsen endeligt af opmanden.

Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast er sammenligneligt i rammen og udmøntningen, udarbejdes et protokollat, der underskrives af parterne. Protokollatet er at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomsten.

Hvis sammenligningsnævnet finder, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast ikke er sammenligneligt i rammen eller udmøntningen, overgår sagen til behandling i overenskomstudvalget.

Overenskomstudvalg, § 13

Overenskomstudvalget har til opgave at tilvejebringe enighed om de foreliggende uoverensstemmelser.

Overenskomstudvalget består af fem medlemmer, hvoraf overenskomstparterne hver udpeget ét medlem, Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark udpeger hver ét medlem og i fællesskab udpeges en forhandlingsleder, der enten skal være forligsmand eller mæglingsmand. Hvis ikke der kan opnås enighed om valg af forhandlingsleder, udpeges denne i stedet af Arbejdsretten. Forhandlingslederen skal hurtigst muligt indkalde overenskomstudvalget til møde.

Parterne underskriver et protokollat med de punkter, der opnås enighed om, og de får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales. For de spørgsmål der ikke opnås enighed om, udarbejder forhandlingslederen en forligsskitse, som parterne skal tage stilling til inden 20 hverdage.

Hvis en af overenskomstparterne forkaster forligsskitzen, genoptager overenskomstudvalget sagen hurtigst muligt og inden 20 hverdage.

De spørgsmål, der efter nye forhandlinger i overenskomstudvalget, opnås enighed om, optages i et protokollat og får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

De spørgsmål, der efter de nye forhandlinger i overenskomstudvalget, fortsat ikke kan opnås enighed om, kan herefter gøres til genstand for konflikt.

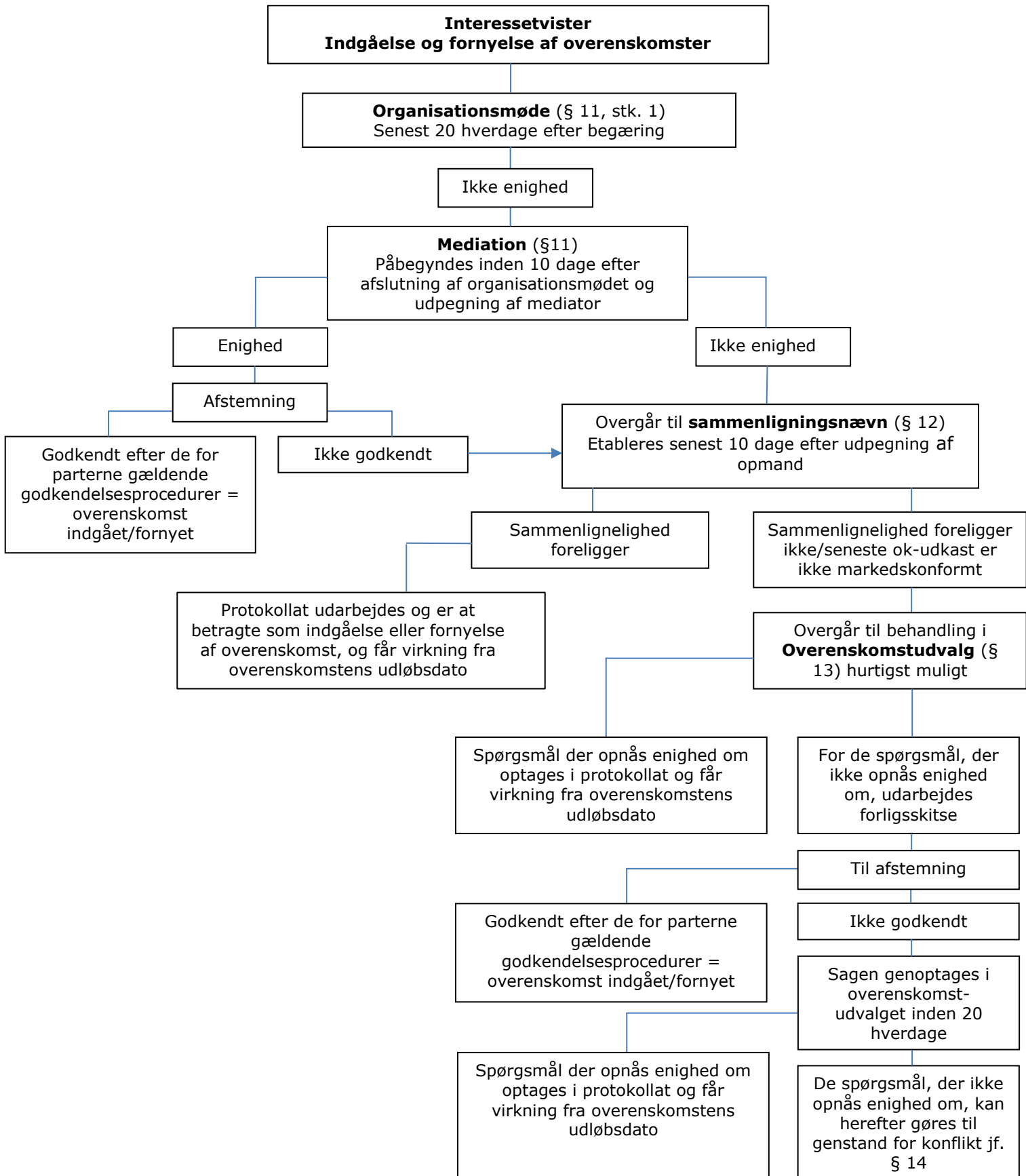
Konfliktregler, § 14

Det er således udelukkende spørgsmål, der ikke er opnået enighed om, efter at parterne har gennemgået de ovenstående procedurer, der kan gøres til genstand for konflikt.

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at aftaler, som indgås i forlængelse af indgåelse af en brancheoverenskomst (tiltrædelser, jf. § 3, stk. 1), ikke kan gøres til genstand for konflikt.

Det betyder blandt andet, at de af Kooperationens byggevirksomheder, der har ansatte under de overenskomster, som Kooperationen har tiltrådt, ikke vil kunne blive omfattet af konfliktreglerne i § 14.

Det samme gælder for områder, hvor det mellem de lokale overenskomstparter er aftalt, at fornyelse af overenskomst ikke kan ske ved iværksættelse af arbejdsstandsning efter § 14.



Retstvister (afsnit D)

Retstvister behandles i stor udstrækning som på det øvrige arbejdsmarked.

Sager om brud med arbejdsnedlæggelse

Såfremt der er tale om et brud på de gældende regler, kan der f.eks. være tale om, at medarbejderne har nedlagt arbejdet.

Såfremt dette er tilfældet, indberettes arbejdsnedlæggelsen straks til sekretariatet pr. e-mail.

Fællesmøde

Kooperationen vil herefter indberette sagen til Landsorganisationen i Danmark. Der aftales tid for et fællesmøde, som normalt afholdes dagen efter modtagelsen af indberetningen fra medlemsvirksomheden.

På fællesmødet søges konflikten indhold klarlagt. Medarbejdernes repræsentanter skal på fællesmødet beslutte, om de vil anerkende, at arbejdsnedlæggelsen er overenskomststridig. Såfremt dette er tilfældet vil arbejdstagerorganisationen som regel pålægge sine medlemmer at genoptage arbejdet. Dette indebærer, at medarbejderne skal genoptage arbejdet ved normal arbejdstids begyndelse dagen efter fællesmødets afholdelse.

Det bemærkes, at der er i det kooperative system er en generel fredspligt, hvorfor en arbejdsnedlæggelse altovervejende vil være overenskomststridig.

Hvis medarbejderne følger fællesmødets pålæg om at genoptage arbejdet, vil sagen være løst, og medarbejderne vil ikke blive idømt bod.

Voldgiftsbehandling

Hvis medarbejderne ikke følger fællesmødets pålæg, vil sagen blive videreført ved Den permanente Voldgiftsret. Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark har aftalt, at der straks indkaldes til et hastemøde under medvirken af formanden for Den permanente Voldgiftsret. Medarbejderne vil på ny blive opfordret til at genoptage arbejdet.

Såfremt medarbejderne ikke følger opfordringen, vil Den permanente Voldgiftsret normalt pålægge medarbejderne at genoptage arbejdet, såfremt dette ikke sker, vil medarbejderne efterfølgende blive pålagt en større bod.

Hvis arbejdsnedlæggelsen fortsætter på trods af pålægget fra Den permanente Voldgiftsret, kan arbejdsgiveren vælge at overgå fra en kollektiv behandling af konflikten til en individuel behandling. Dette kan indebære, at medarbejderne kan blive afskediget eller bortvist.

I det kooperative system følger vi ved fastsættelse af bod for arbejdsnedlæggelse de af Arbejdsretten fastlagte takster.

Sager om brud uden arbejdsnedlæggelse

Såfremt retstvisten angår en sag uden arbejdsnedlæggelse, skal sagen først behandles lokalt. Såfremt parterne ikke kan løse sagen, indberettes sagen til Kooperationen, som foranlediger afholdt et fællesmøde under medvirken af Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

Fællesmøde

På fællesmødet skal parterne klarlægge omstændighederne for uoverensstemmelsen og søge en løsning af denne.

De brud, der kan være tale om fra arbejdsgiverens side, kan f.eks. være underbetaling, manglende overholdelse af overenskomstbestemmelser o. lign..

Voldgiftsbehandling

Hvis sagerne ikke sluttet ved fællesmødet, kan parterne indbringe sagen for Den permanente Voldgiftsret.

Der gennemføres en skriftveksling, forinden sagen behandles i Den permanente Voldgiftsret. Den klagende part udarbejder et klageskrift, hvor konflikten beskrives. Klageskrift skal være sekretariatet i hænde senest 30 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Svarskrift udarbejdes og fremsendes på samme måde inden 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modpartens modtagelse af klageskrift. Overskrides fristen afvises sagen med påstand herom.

Ved en eventuel fastsættelse af bod er der ikke et fast takstsystem, og når der ikke direkte er en økonomisk værdi involveret, fastsættes boden skønsmæssigt.

Fortolkningssager

Hvis retstvisten angår sager om fortolkning af overenskomst, vil sagerne blive behandlet ved en Faglig Voldgift. Forinden søges tvisten løst ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes referat, der underskrives af parterne.

Såfremt der ikke opnås enighed, afgøres sagerne gennem mægling og endeligt ved voldgift. De regler, parterne skal følge, er ligeledes beskrevet i Hovedaftalen, og der er fastsat en række tidsfrister for sagsbehandlingen. De lokale parter indberetter sagen til deres organisation, som foranlediger nedsættelse af et mæglingsudvalg. Den skriftlige begæring om afholdelse af mæglingsmøde skal indeholde en redegørelse for den foreliggende uoverensstemmelse. Mæglingsudvalget træder i funktion snarest muligt og inden for en frist af 5 hverdage i hovedstadsområdet og 10 hverdage i provinsen, medmindre andet aftales parterne imellem.

Mæglingsudvalg

Mæglingsudvalget består af to medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger sin repræsentant. Der optages referat af mæglingsmødet, som underskrives af mæglingsudvalget og tilsendes den pågældende fagorganisation, branchesammenslutning og virksomhed.

Hvis ikke mæglingsudvalget kan løse problemet, indberettes sagen til organisationerne, hvorefter sagen forelægges en faglig voldgift, hvis én af parterne fremsætter begæring herom.

Faglig voldgift

Den faglige voldgift består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

