
INDMELDelse I ARBEJDSGIVERFORENINGER OG TILPASNINGSFORHANDLINGER

Advokat Lars Bruhn, DI

Advokat Jesper Hermann, CO-industri

Advokat Peter Nisbeth, FHO

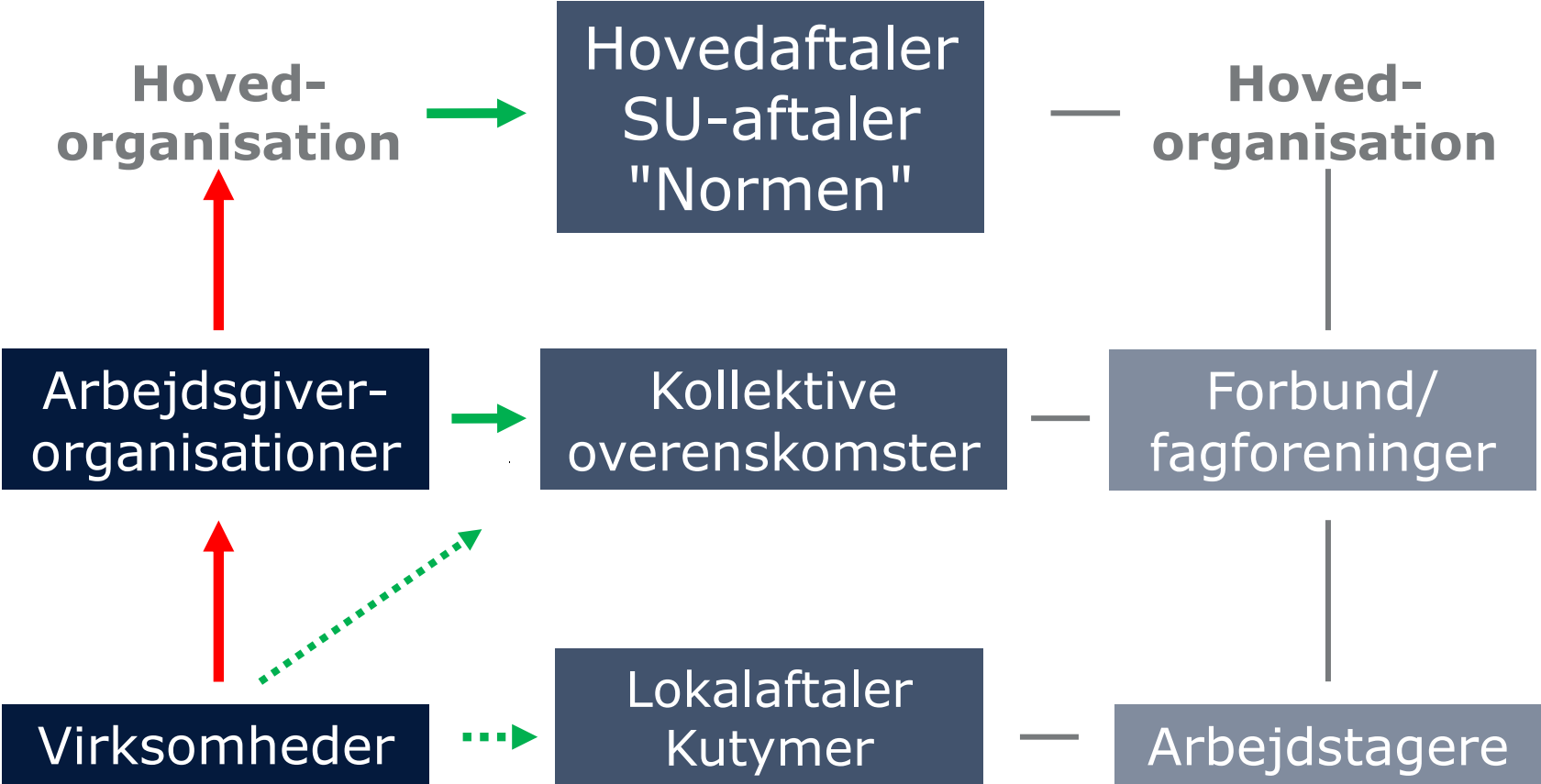
Advokat Helge Werner, DA

Ansættelsesadvokaters Seminar og Generalforsamling - 12. november 2021

De oftest forekommende situationer

- Uorganiseret virksomhed uden overenskomst
- Uorganiseret virksomhed med tiltrædelsesoverenskomst
- Uorganiseret virksomhed med egen overenskomst
- (Organiseret virksomhed etablerer multipelt medlemskab)
- (Fusion)

Et strukturbillede



Indledende armbøjninger

- Vedtægter
- Overenskomst
- Hovedaftalen mellem FH og DA

Vedtægter - arbejdsgiverforening

- Fuldt medlemskab
- Associeret medlemskab

Det retlige afsæt - indmeldelse

- Kendelse af 4. maj 1976

Opmanden udtaler:

"Såvel i den arbejdsretlige teori som i praksis er det fast antaget, at tiltrædelse af en organisation ordentligvis ikke bevirker bortfald af forpligtelser påtaget ved en løbende særoverenskomst, men at denne fortsat er gældende, indtil den på lovlig måde er bragt til ophør. Først fra dette tidspunkt finder organisationens almindelige overenskomst anvendelse på den i organisationen indtrådte virksomhed."

Overenskomst - industriens overenskomster

- Industriens Overenskomst - § 48
- Industriens Funktionæroverenskomst - § 2
- Andre overenskomster - andre regler

Nyoptagne virksomheder - indmeldelse

- Sondringer
- § 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I **har overenskomst** med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, **omfattes, uden særlig opsigelse** af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

...

Stk. 3

For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Stk. 4

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I **ingen overenskomst** eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, **omfattes** af Industriens Overenskomst **fra optagelsestidspunktet**.

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

...

Stk. 6

Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993, på virksomheder, der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af Fællesoverenskomsten/Industrioverenskomsten mellem Dansk Industri og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark samt Plastoverenskomsten mellem Plastindustrien i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.

Parterne i lokalaftaler, der er sideløbende med overenskomsten, kan dog begære lokalforhandling af lokalaftalens indhold. Såfremt enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.

Nyoptagne virksomheder - tilpasningsforhandlinger

- § 48 Nyoptagne virksomheder

...

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO I tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle **lokale aftaler** på en sådan måde, at **bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed**.

Lokalaftalerne vil **efter overenskomstperiodens udløb** være omfattet af § 8, stk. 1.

- § 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Kendelse af 21. november 2005

Opmændene udtaler:

- "Det almindelige arbejdsretlige udgangspunkt er, at en kollektiv overenskomsts faglige område er knyttet til en bestemt branche eller sektor på arbejdsmarkedet og ydermere afgrænset til det arbejde, som udføres af den personalegruppe, som er organiseret i den eller de arbejdstagerorganisationer, der er part i overenskomsten. **Ved at vælge organisation vælger den enkelte arbejdsgiver således samtidig, hvilken overenskomst der skal gælde for det arbejde, der udføres i virksomheden.**"

Kendelse af 16. juni 2006

Opmændene udtaler:

- " En virksomhed, som ved optagelsen i DI ikke har overenskomst med noget fagforbund overhovedet, bliver i medfør af § 48, stk. 4, omfattet af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet. For en virksomhed, som ved optagelsen i DI har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, gælder efter § 48, stk. 1 "uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst" det samme - dog således at der efter virksomhedens optagelse i DI i henhold til § 48, stk. 2, skal optages tilpasningsforhandlinger med det formål, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed."

På denne baggrund må § 48, stk. 4, for så vidt angår en virksomhed, som ved optagelse i DI har overenskomst (med et fagligt gyldighedsområde, der overlapper Industriens Overenskomst) med et forbund uden for CO-området, i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis forstås således, **at virksomheden straks fra indmeldelsen er forpligtet til snarest muligt at opsi sin hidtidige overenskomst, således at den fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst - og først da - i det hele bliver omfattet af Industriens Overenskomst.**

Tilpasningsforhandling – praksis på IO

- Forberedelsen når en virksomhed indmeldes (i DI)
- Tilpasningsforhandlingen
 - Hvem? -(hvad?) - hvornår?
 - Selve forhandlingen
 - Regnestykket skal gå op
 - Protokollatet
 - Lokalaftaler
- Efter forhandlingen



En virksomhed indmeldes (i DI)

- Forskellige baggrunde for indmeldelse
 - Branchetilhør
 - Eksportaktiviteter
 - Overgang fra offentlig til privat
 - Strejke/blokade eller overenskomst
- Dialog om overenskomster
 - Udveksling af gamle/nye overenskomster
 - Lokalaftaler
 - Organisationsdiagram/medarbejderoversigt
- Virksomheden beslutter sig
 - Indmeldelsesansøgning til DI – indplacering (DI O I-II-III)
 - Meddelelse til organisationer mv. ("DIDO")

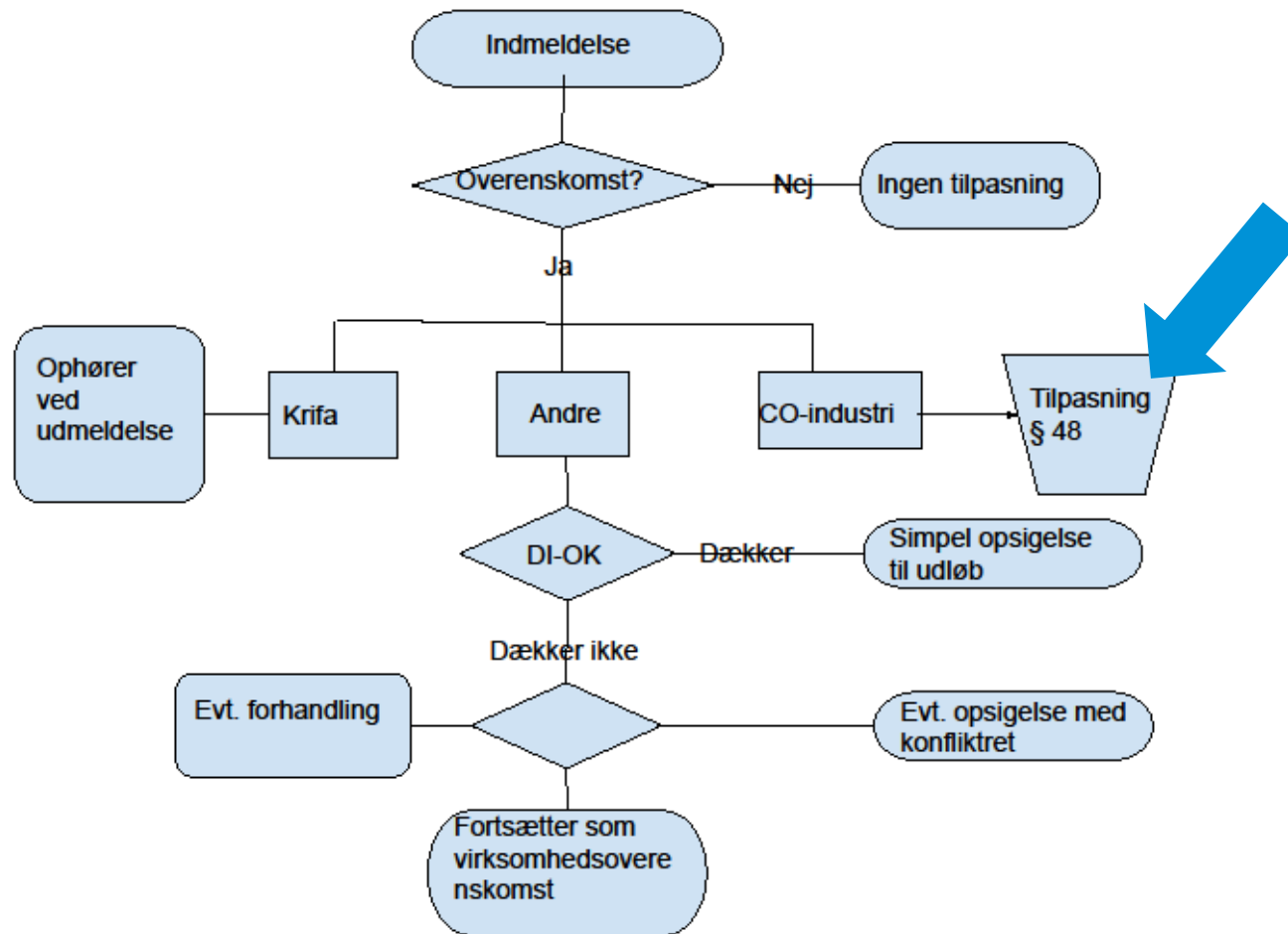


Tilpasningsforhandlingen

- Hvem, hvornår?
 - Er der ”partsidentitet”?
 - Gammel OK indgået med samme forbund som ny
 - IO: Gammel OK indgået med forbund i CO-industri
 - Deltagere: DI+ virksomhed og CO-i + forbund
 - CO tager oftest TR + lokale afd. med: 10-15 personer
 - Ikke ”partsidentitet”?
 - Forhandling med både CO-i og gammel OK-part
 - Evt. opsigelse af gammel OK
 - Ingen tidsfrist for forhandlingen – flere måneder kan gå
 - Indtil forhandlingen følges gammel OK i praksis



Tilpasning eller ej?



Selve forhandlingen

- Regnestykket skal "gå lige op":

"bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed"

- Gammel og ny overenskomst omkostninger/tillæg opgøres

Tillæg i %	Ny	Gammel	Dif
Pension	8	14	-6
Fritvalg	6	0	6
Fridage	1,5	2,5	-1
<i>I alt</i>	<i>15,5</i>	<i>16,5</i>	<i>-1</i>

- Husk: Beregningsgrundlaget skal være det samme (fx pension)



Løsningsmodeller

- Ramme: "udforme eventuelle lokale aftaler" (IO § 48)
- 3 muligheder
 1. Lokalaftale om % op eller ned

Tillæg i %	Ny	Gammel	Dif	Lokalaft
Pension	8	14	-6	9
Fritvalg	6	0	6	6
Fridage	1,5	2,5	-1	1,5
<i>I alt</i>	<i>15,5</i>	<i>16,5</i>	<i>-1</i>	<i>16,5</i>

2. Regulere grundlønnen (her: +1%)
3. Videreføre gammel regel
 - Ex.: Tillæg for overarbejde



Et kompliceret regnestykke...

TP beregning ver.4						Noter	HK	TL	3F TP-forslag	Fagl TP-forslag	Ass TP-forslag	IFO Forslag				
Element	IO	IFO	3F nu	Håndværkere nu	Assisterede nu							HK	TL	IFO2	IFO fælles	
Pension	8	8	14,76	17,43	19,36	T		15,1	15,79	11,21	13,38	15,31	12,26	12,79	15,31	12,5
Pensionsgrundlag	0		0	0	0	"Evida"/Shel				0	0	0	0	0		
Fritvalg/særlig opsparing	5	5	0	0	0	OT		1,21	1,05	5	5	5	5	5	5	5
betalt pause/frokost	0		0	0	0	OLA				0	0	0	0	0		
ferietillæg ekstra	1		2,45	1,95	1,95	T		1,95	1,95	1	1	1	1	1	1	1
barsel, omsorgsdage (børn under 7), barns 1. og 2. sygedag	0					LA				0	0	0	0	0		
seniordage	0		0	0	0	OLA				0	0	0	0	0		
fondsbidrag	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0		
lønstigninger/FV	0		0	0	0					0	0	0	0	0		
fridage (0,5 pr dag)	1,5	1	1,5	1,5	1,5			1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
overtid	?	?	0	0	0	OLA										
forskudt tid	0	0	0	0	0											
skiftehold	?	0	0	0	0											
weekend	0	0	-	-	-											
rådighedsaftaler	0					LA				0	0	0	0			
I alt	15,50	14	18,71	20,88	22,81			19,76	20,29	18,71	20,88	22,81	19,76	20,29	22,81	20
Diff ift. IO			-3,21	-5,38	-7,31			-5,76	-6,29		0,00	0,00	0,00			

Protokollatet

- OK-parterne forhandler et protokollat
 - Skæringsdato, typisk +2-3 mdr.
 - Principielt: Ny OK i kraft pr. indmeldelsesdato (DIDO)
 - Udgangspunkt: Mest mulig ny OK
 - Der tilpasses for de eksisterende medarbejdere
 - Nyansatte efter skæringsdato omfattes af ny OK
 - Overgangsbestemmelser, fx mht FV-konto, pension
 - Evt. optrapning af visse løndele
- Protokollatets status
 - Efter IO § 48: Aftaler har status som lokalaftaler, der tidligst kan opsiges ved gammel OK's udløb

DI- 2020-01559

CO FAS- 2020-00937

Forhandlingsprotokollat Tilpasningsforhandling [REDACTED] A/S

Der er den 17. november 2020 gennemført forhandling mellem CO-industri og Dansk Industri Overenskomst I/DI for [REDACTED] A/S (cvr. [REDACTED]).

1. På baggrund af indmeldelse den 2. marts 2020 i Dansk Industri DIO I er iht. § 48 i IO og § 2 i IFO gennemført tilpasningsforhandlinger. Nedenstående lokalaftaler er udformet på en sådan måde, at bestående ansættelsesvilkår ikke forrykkes som helhed. Lokalaftalerne følger IO § 8, stk. 2 hhv. IFO § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.

2.1 Virksomhedens eksisterende overenskomstgrundlag er frasagt den 12. januar 2020. Af praktiske årsager er det imidlertid aftalt, at virksomheden aflønningsmæssigt og i forhold til fonde mv., følger hidtidige vilkår indtil skæringsdagen den 1. januar 2021, idet de fagretlige regler i henhold til Industriens Overenskomster er gældende fra den 2. marts 2020.

2.2 På skæringsdagen, den 1. januar 2021, erstatter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst de i punkt 2.1 nævnte overenskomstforhold, med nedenstående tilpasninger, jf. principperne i IO § 48, stk. 2 og IFO § 2, stk. 2.

3. For **Industriens Overenskomst** område indgås følgende lokalaftaler jf. pkt. 1, der træder i kraft på skæringsdagen:

3.1 Lokalaftale om betalt frokost for de medarbejdere, der var tiltrådt på skæringsdagen, bilag 1.

3.2 Lokalaftale om pension, bilag 2, hvorefter virksomheden til medarbejdere tiltrådt på skæringsdagen betaler et pensionsbidrag til Industriens Pension som følger:

Tidl.3F-overenskomst/husass. (40.01/75.01):	11,21 %
Håndværker-overenskomst(40.11):	13,38%
Assisterter ¹ på 40.21 (under Grundløntrin 41):	15,31%

Der betales ikke egetbidrag, med mindre den samlede pensionsindbetaling, inkl. evt. tilvalg fra Fritvalgs Konto, er under 12%.

3.3 Fritvalgslønkonto etableres med et bidrag på 5%. Medarbejderne kan inden 1. januar 2021 vælge at overføre fra fritvalgslønkontoen til pension. Fremadrettet følges overenskomstens regler.

¹ Assisterter, der ikke udfører funktionærarbejde.

Typiske emner i protokollatet

Valget mellem:

- Skifte til ny OK og beregne differencen? Eller:
- Beholde eksisterende regler i en lokalaftale?

Emner

- Pensionsordning og pensionsgrundlag
- Betalt frokostpause
- Opsigelsesvarsler
- Lønregler
- Arbejdstid, fx nedsat tid ved skiftehold
- Overarbejde
- Tillidsrepræsentanter/AMR



..eksempel på TP-tekst

”3. For **Industriens Overenskomst** område indgås følgende lokalaftaler jf. pkt. 1, der træder i kraft på skæringsdagen:

3.1 Lokalaftale om betalt frokost for de medarbejdere, der var tiltrådt på skæringsdagen, bilag 1.

3.2 Lokalaftale om pension, bilag 2. hvorefter virksomheden til medarbejdere tiltrådt på skæringsdagen betaler et pensionsbidrag til Industriens Pension som følger:

- Tidl.3F-overenskomst/husass. (40.01/75.01): 11,21 %.
- Håndværker-overenskomst(40.n): 13,38%.
- Assistent1 på 40.21 (under Grundløntrin 41): 15,31%.

Der betales ikke egetbidrag, med mindre den samlede pensionsindbetaling, inkl. evt. tilvalg fra Fritvalgs Konto, er under 12%.

3.3 Fritvalgslønkonto etableres med et bidrag på 5%. Medarbejderne kan inden 1. januar 2021 vælge at overføre fra fritvalgslønkontoen til pension. Fremadrettet følges overenskomstens regler.”



Gamle lokalaftaler

- Udgangspunkt
 - Lokalaftaler videreføres uændret
 - Kan efterfølgende forhandles/opsiges efter regler i ny OK
 - Ofte: Der ”fremlyses” lokalaftaler, som oplistes i et bilag til protokollatet
- Undtagelse
 - Lokalaftaler kan evt. indgå i tilpasningen, for at få tingene til at gå op



De særlige tilfælde – uenighed om overgang til arbejdsgiverorganisationens overenskomst

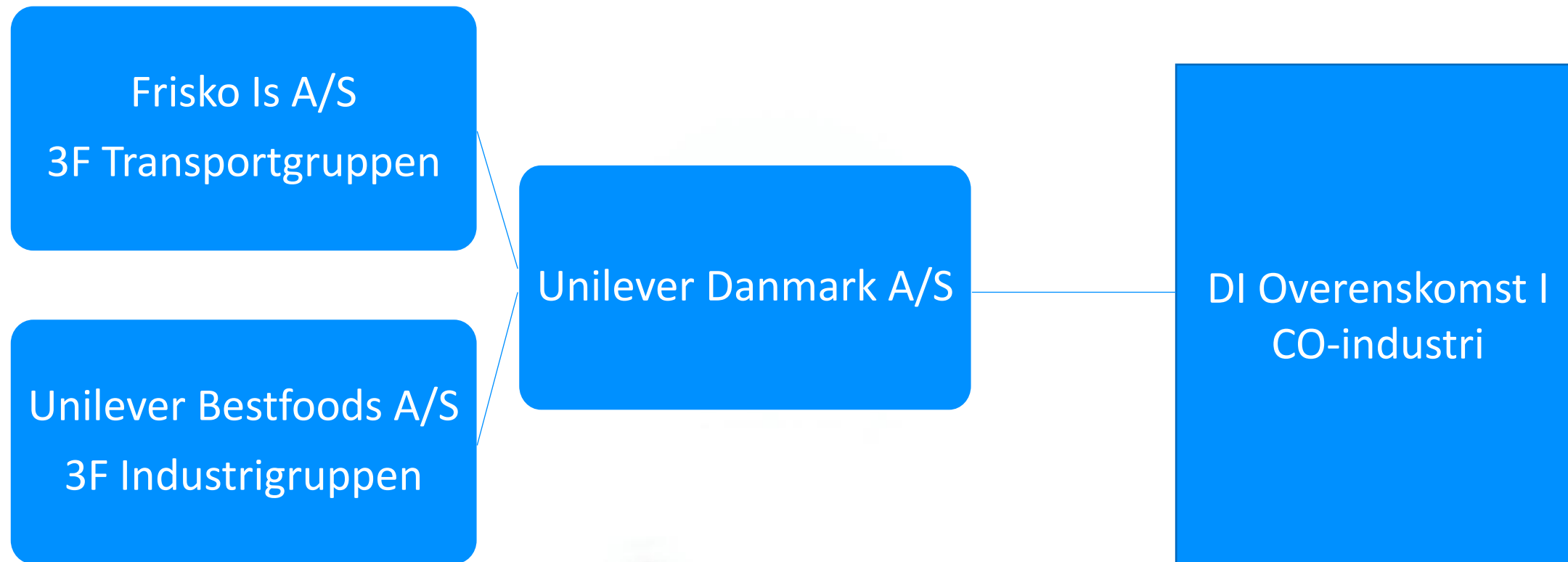
Hovedaftalens § 7, stk. 2:

”Selv om 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 i overensstemmelse med reglerne i § 2”.

ARD 6138 (20.04.1967) (AD 1967 s. 49)

”Efter en naturlig forståelse af ordene i § 7, stk. 2, ”Indtil anden overenskomst træder i stedet” må der dernæst gives klagerne medhold i, at den anden overenskomst, for at kunne træde i stedet for den opsagte eller udløbne, skal etablere et overenskomstforhold, der omfatter begge parter i den tidligere overenskomst”.

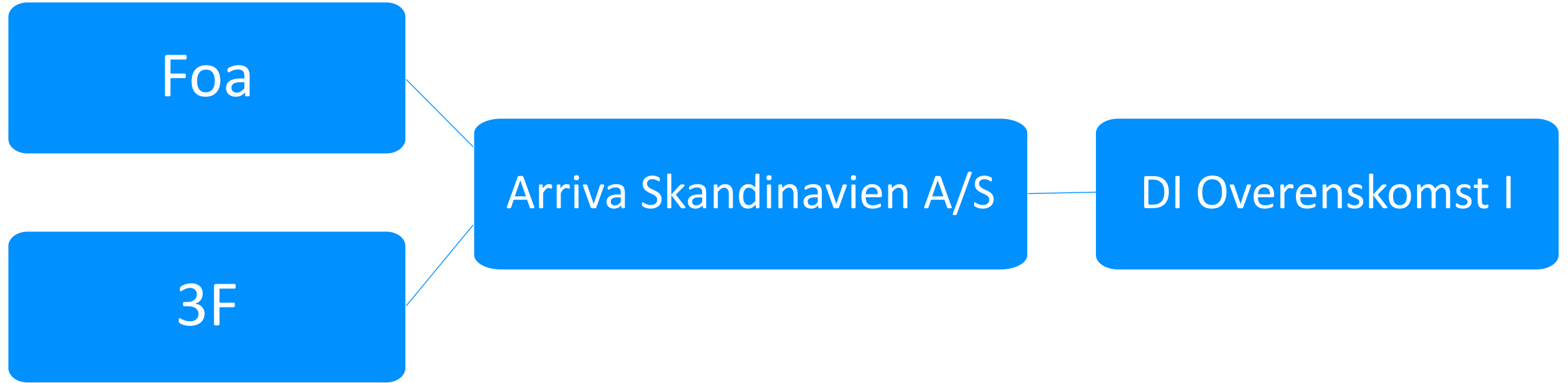
ARD2007.067 – Unilever



ARD2007.067 – Unilever – Arbejdsrettens præmisser

1. *”Dansk Arbejdsgiverforening har anført, at Dansk Unilever ikke kan frigøre sig fra sær-overenskomsten med 3F Transportgruppen ved simpel opsigelse, men alene gennem en frigørelseskonflikt, jf. Hovedaftalens § 7, stk. 2.”*
2. *”Arbejdsretten skal hertil bemærke, at både den hidtidige overenskomst og Industriens Overenskomst er indgået med en lønmodtagerorganisation, der er medlem af LO. I en sådan situation må Hovedaftalens § 7, stk. 2, forstås således, at Industriens Overenskomst – i bestemmelsens forstand – ”træder i stedet” for den hidtidige overenskomst ved opsigelsen af denne i overensstemmelse med § 7, stk. 1.”*
3. *”3F må således affinde sig med, at virksomheden kan bringe sær-overenskomsten til ophør ved simpel opsigelse og ikke behøver at iagttage den særlige procedure i § 7, stk. 2”.*

ARD2009.0255 – Arriva



ARD2009.0255 – Arriva: Arbejdsrettens udlægning af Unileverdommen (1)

- Virksomheden var forpligtet til at opsig særoverenskomster ”...fordi den i kraft af optagelsen i DI blev forpligtet til at være omfattet af Industriens Overenskomst”.
- Lagt til grund, at virksomhedens indmeldelse i DI ”...ikke var begrundet i et ønske om at frigøre sig fra særoverenskomsterne”.
- ”Under disse særlige omstændigheder fandt Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, måtte modificeres i det foreliggende tilfælde. Et modsat resultat ville have ført til, at optagelsen i DI ville have tvunget virksomheden til at iværksætte konflikt med et andet LO-forbund (eller –gruppering). En sådan forpligtelse til at iværksætte konflikt ville ikke harmonere med princippet i Hovedaftalens § 1, hvorefter det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektiv overenskomst (og ikke gennem konflikt)”

ARD2009.0255 – Arriva: Arbejdsrettens udlægning af Unileverdommen (2)

- *”Endvidere – og navnlig – måtte det befrygtes, at en forpligtelse til at iværksætte konflikt kunne afholde uorganiserede virksomheder, der ellers måtte ønske det, fra at indmelde sig i DI og således – i strid med princippet i Hovedaftalens § 1 – indebære en reel hindring for arbejdsgiveres og arbejdstageres organisering indenfor hovedorganisationernes organisatoriske rammer”.*
- *”Der er således tale om en dom om forståelsen af Hovedaftalens § 7, stk. 2, i et ganske særligt tilfælde”.*

ARD2009.0255 – Arriva

"Der foreligger ikke i denne sag omstændigheder, der kan sammenlignes med dem, der forelå i Unilever-sagen, og dermed heller ikke en situation, der kan begrunde, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, modificeres som anført i Unilever-dommen.

Virksomheden må derfor overholde FOA-overenskomsten, indtil en anden overenskomst med FOA måtte være trådt i kraft, eller - hvis virksomheden ønsker at komme ud af overenskomsten med FOA - arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med Hovedaftalens § 2."

Fjernvarme Fyn Distribution Aps (AR2017.0433)

Overenskomster

- Husassistent – FOA og KL (1 medlem)
- Kantineleder – FOA og KL (1 medlem)
- Hovedaftale FOA og KL

- Industriens Overenskomst – CO-I og DIO-I
- Hovedaftale DA og LO
- (DA's lederaftale med Lederne)

Forløb

23. juni 15 Indmeldelse DIO-I

1. februar 16 Simpel opsigelse af overenskomster (Unilever)

11. oktober 16 Fællesmøde HEW og PNI

1. april 18 Overenskomster udløb

Temaer

Var der forskel i hovedaftaler?

Havde Arbejdsretten fortrudt Unilever?

Var det samme situation?

Hvad med kantinelederoverenskomsten?

Hvilken hovedaftale skulle fortsætte?

DOMMEN

1) Var der forskel i hovedaftaler?

Nej!

KL's hovedaftale svarer til DA-LO § 7, stk. 2

DOMMEN

2) Havde Arbejdsretten fortrudt Unilever?

Længere gennemgang af rammerne for arbejdsgiveres frigørelse fra et overenskomstgrundlag

- Partsidentitet
- Samme faglige gyldighedsområde

Forudsætning for § 7,stk. 2:

”Den hidtidige part på arbejdstagersiden ... har en **legitim faglig interesse** i at søge at fastholde sin overenskomst-position.”

DOMMEN

2) Havde Arbejdsretten fortrudt Unilever?

Næppe!

Unileverdommen - fraveg udgangspunktet efter § 7, stk. 2. Virksomheden var forpligtet til at frigøre sig fra sin hidtidige overenskomst

Arrivadommen - Der var ikke **en reel hindring** for at Arriva kunne være organiseret i arbejdsgiverforeningen

DOMMEN

3) Var det samme situation?

Fjernvarme Fyn var i samme situation som Unilever

Også forpligtet til at opsige og frigøre sig fra Husassistent-overenskomsten

DOMMEN

Stiller skarpt på arbejdstagersiden:

- FOA er i konkurrence med CO-I
- Kravet om frigørelseskonflikt forudsætter at FOA vil søge at fastholde sin position
- IO § 48, stk. 4, giver CO-I eneret
- Kan ikke leve side om side
- Med mindre CO-I giver afkald

DOMMEN

Indbyrdes uforenelige interesser som en frigørelseskonflikt ikke kan ændre ved

- Virksomheden kan ikke både efterleve sine forpligtelser som medlem af DI i forhold til CO-I
- Og samtidig bevare en overenskomstposition med FOA

Indmeldelsen var begrundet i saglige driftshensyn (ikke omgåelse)

Uklart hvad FOA ville kunne opnå

DOMMEN

Derfor:

I den situation er hussassistentoverenskomsten "fornyset" med Industriens overenskomst, som er indgået med et andet LO-forbund

Ligesom i Unilever

DOMMEN

4) Hvilken hovedaftale skulle fortsætte?

DA-LO Hovedaftalen for husassistentoverenskomsten

Dvs. hovedaftaler følge den overenskomst, de er knyttet til

(Jf. AD af 29. juni 1992 – Københavns Lufthavne)

DOMMEN

5) Hvad med kantinelederoverenskomsten?

Ingen overenskomster med samme arbejdsområde med forbund eller grupperinger i LO

Kantinelederoverenskomsten gælder stadig med 2015-indhold

Og KL-Hovedaftalen for denne

Perspektiver på Fjernvarme Fyn dommen

1. Uden for Industriens Overenskomst § 48, stk. 4
2. Inden for § 48, stk. 4
 - Store virksomheder med mange medlemmer
 - Organisationers skifte
 - CO-Industri viger frivilligt
 - Industriens Overenskomsts dynamiske anvendelses-område