



Landsorganisationen  
for sociale tilbud

**Overenskomstforhold og social  
dumping ?**

**LOS Netværk**

**Oktober/November 2019**

# Vigtige udgangspunkter

- Ingen fagforening i Danmark har **krav på eller ret** til at få en kollektiv overenskomst

Men de har ret til med lovlige midler, at forsøge at få en overenskomst – hvis de har en saglig interesse.....



- Ingen offentlig myndighed (Stat, Region, Kommune) kan kræve af en privat virksomhed, at de skal have en overenskomst for at få arbejde af det offentlige. EU-konkurrenceret og Kommunalretten forbyder det

Men offentlige myndigheder kan anvende arbejdsklausuler (ILO 94)

- Der er nogle misforståelser omkring selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommuner og regioner

Det afgørende er om institutionen er omfattet af lønningsnævnets kompetence – og det er LOS institutioner ikke.

# ILO 94 – hvad er det ?

- Danmark har i 1955 ratificeret ILO-Konventionen nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter
- Konventionen tvinger staterne (ikke kommuner og regioner) til at bruge arbejdsklausuler i offentlige kontrakter om *bygge- og anlægsarbejde...*
- I finanslovsaftalen for 2013 blev statens pligt udvidet til også at angå *andre* kontrakter hvor det var hensigtsmæssigt
- Kommuner og Regioner var stadig fritaget men blev opfordret til at bruge arbejdsklausuler

# ILO 94 – hvad siger den ?

- Et folkeretligt krav om at leverandører til staten skal sikre de ansatte en løn, arbejdstid, og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art indenfor vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres
- I Danmark er ILO 95 gennemført ved BMs cirkulære af 18 maj 1966, cirkulæreskrivelse nr. 115 af 27 juni 1990 samt BMs vejledning af 30.06.2014
- Skal ses i direkte sammenhæng med EU's udstationeringsdirektiv

# Det nærmere indhold af de beskyttede regler

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid
- Mindste antal betalte feriedage pr. år
- *Mindsteløn*, herunder overarbejdsbetaling
- Særlig beskyttelse ved vikarbureauer
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide og børn og unge
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination

# Hvilke krav kan en kommune/region stille til en privat leverandørs løn og ansættelsesforhold ?

- Kravene i udstationeringsdirektivet som jo er dansk arbejdsmarkedslovgivning...
- Begrænses af EU-traktatretlige principper om tjenesteydelse og arbejdskraftens frie bevægelighed – findes også i udstationeringsloven
- Udbudsdirektivet – omsat i Danmark til udbudsloven – principperne finder også anvendelse under udbudsgrænsen jfr. EU-C-59/00
- Begrænses af EU-Ligebehandlingsprincippet, forbud mod forskelsbehandling, der udøves på grund af nationalitet og proportionalitetsprincippet
- I Danmark har vi ikke lovgivning om mindsteløn !!!! og udstationeringsdirektivets lønbestemmelser er ikke implementeret i DK.

# Almindelige offentligretlige grundsætninger og kommunalretten begrænser også

- Uanset EU-reglerne er en kommune/region bundet af kravet om **saglig forvaltning, proportionalitetsprincippet, lighedsprincippet** samt – de i praksis vigtige – **kommunalfuldmagtsregler**
- Både indenrigsministeriet og beskæftigelsesministeriet har fastslået:  
*”En kommune eller en region må f.eks. ikke stille et generelt krav om, at private leverandører, der skal udføre en opgave for kommunen eller en region, skal have indgået en dansk overenskomst”*
- Jfr. BM vejledning af 30.06.2014 samt IM 3 maj 2013 og statsforvaltningen 22 oktober 2013.

# Særlige regler i Virksomhedsoverdragelsesloven

- ”Forsyningssikkerhed” kan begrunde krav om at virksomhedsoverdragede ansatte skal følge en overenskomst i dennes løbetid.
- Visse muligheder ved genudbud



# Hvad betyder det konkret ?

- Hvis en virksomhed har en overenskomst *må vilkårene heri anses som "sædvanlige"*
- Hvis virksomheden ikke har en overenskomst *kan der stilles krav om:*

*"at vilkårene i udstationeringsdirektivet ikke er mindre gunstige end dem som gælder for arbejde af samme art i henhold til kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som gælder på hele det danske område. BM 30.06.2014 side 3 pkt. 2"*

- Sumbetragtning eller 1:1 vurdering ?

# Overenskomstforhold på private institutioner – Arbejdsrettens dom af 17 januar 2019

Dommen siger:

*”Som følge af det anførte finder arbejdsretten ikke grundlag for at fastslå, at lærernes undervisningsarbejde på Sputnik er omfattet af den overenskomst, som SL har indgået med Dansk Erhverv Arbejdsgiver.”*

Vidneforklaring fra JMP fra DEA under sagen:

*”...Der blev afholdt et møde mellem bl.a SL, DEA og Sputnik. På mødet gennemgik de arbejdet på Sputnik og SL-Overenskomstens dækningsområde.....Der var derfor på mødet enighed om, at SL-Overenskomsten dækker det arbejde, der udføres på Sputnik.”*

## Hvordan hænger dette sammen - og hvad gælder?

# Hvad handler arbejdsretssagen om?



Hvorvidt LC/DLF lovligt kan varsle blokade imod Sputnik, til støtte for et ønske om at få overenskomst for lærere, som varetager undervisningsopgaver på Sputnik  
– Det er det eneste sagen handler om!



Sagen handler **ikke** om hvorvidt DEA og SLs overenskomst dækker lærernes arbejde

En jurastuderende som er halvvejs igennem kursusfaget  
Kollektiv arbejdsret kender svaret .....



# Arbejdsretten arbejder ud fra et ”forhandlingsprincip”

Arbejdsretten afgør sagen på baggrund af de påstande som nedlægges, og det faktum som retten får forelagt.

- Hvis påstandene er irrelevante og faktum mangelfuldt – så må arbejdsretten gætte ”i blinde” – og det er det som sker.....

**Som sagen er forelagt, tvinges arbejdsretten til at tage stilling til den mest relevante påstand:**

- er der tale om konflikt, for at opnå paralleloverenskomst indenfor samme hovedorganisation/hovedaftale?

**Arbejdsretten vælger den letteste vej – godt hjulpet af LCs advokat og uden modstand fra DEA.**

- En ordlydsfortolkning af DEA/SL-overenskomsten: *”forstår Arbejdsretten således, at DEA/SL-overenskomsten ikke dækker lærere ansat på Sputnik”,* - så er der ikke paralleloverenskomst.

**Da de 3 hovedpåstande ikke har realistisk gang i arbejdsretten – JA så er resultatet lige for:**

**Blokadevarslet er lovligt – og så røg der ”noget” med**

# Hvad skulle være gjort anderledes ?

Arbejdsretten skal ikke gætte sig til faktum

- De skal have hele faktum forelagt. Ellers kan retten jo ikke træffe den afgørelse, man mener er gældende ret.

Hvis DEA og SL mener, at arbejdet er overenskomstdækket – uanset uddannelse – hvorfor er følgende ikke sket:

- Hvorfor er SL ikke ad citeret i sagen (gjort til part)?
- Hvorfor er SL ikke afhørt som vidne i sagen – f.eks. om det passerede på mødet med SL/DEA og Sputnik?
- Hvorfor ligger der ikke et referat fra en forhandling om sagen imellem DEA/SL og Sputnik -eller DEA og SL?

# Hvordan kommer LOS og Sputnik videre - 1

## Forhandling imellem Sputnik og SL:

➤ Aftale om, at alt personale, som arbejder på Sputnik, er omfattet af DEA/SL overenskomsten – uanset uddannelse. Dette er gennemført for 99,99% af de ansatte.

Der kom uventet hjælp fra DLF – 50% reglen

Dette ophæver ikke blokaden – men så er arbejdet overenskomstdækket, uanset arbejdsrettens dom.

Da LC ikke er hovedaftalebærende hovedorganisation for DLF og SL, er det uden betydning for konflikten.

# Hvordan kommer LOS videre - 2

## En løsning for alle bosteder med undervisningstilbud:

- DEA og SL bør aftale en ændring i områdebestemmelsen som siger:

*”Overenskomsten dækker alle ansatte som arbejder i bosteder, herunder bosteder med undervisningstilbud, som arbejder med pædagogisk og undervisningsmæssigt arbejde.”*

Vær opmærksom på, at alt arbejde som kan omfattes af det udvidede undervisningsbegreb allerede er dækket af DEA/SL overenskomsten.

Dette ophæver ikke blokaden, men så er alle bosteder med undervisningstilbud sikker på, at DEA/SL-overenskomsten finder anvendelse.

## Hvis DEA/SL ikke kan medvirke til begge løsninger

- ja, så er det jo fordi de ikke har overenskomstdækket arbejdet, når det udføres af uddannede lærere - og så er arbejdsrettens dom jo helt rigtig.....

## Hvad sker der så? – INTET –

- Så følger man bare DEA/SL-overenskomsten for uddannede lærere på Sputnik, og det er helt lovligt og sædvanligt og kan ikke mødes med krav fra arbejdsklausuler.....men blokaden fortsætter.....

## Hvad kan LOS hjælpe jer med i sådanne sager – situationer ?

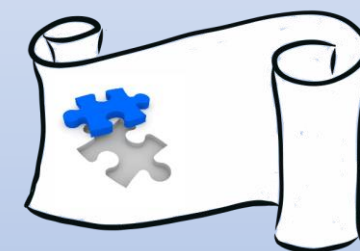
**Søg råd og bistand** – vi har et eksperthold at trække på.

- Vi kan som en konsulentydelse komme ud i jeres institution og yde jer bistand, herunder forhandlingsbistand med de faglige organisationer.

**Der er fordele og ulemper ved at have en overenskomst – men der er også valgmuligheder – og man behøver ikke hele pakken.**

Man kan:

- Følge en overenskomst og så lave en individuel kontrakt, hvor man henviser til det, man vil have skal gælde – med respekt for evt. arbejdsklausuler
- Lave sin egen overenskomst (Virksomhedsoverenskomst) (Husk voldgift)
- Lave en tiltrædelsesoverenskomst (som virksomhedsoverenskomst) – hvor man kun tiltræder det man vil omfattes af. (Husk Voldgift)
- Lave en tiltrædelsesoverenskomst hvor man får hele pakken – næppe interessant på mindre steder

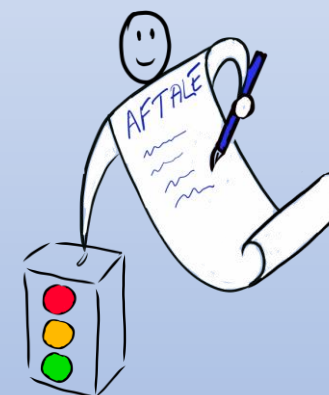




## Hvad kan LOS hjælpe jer med i sådanne sager – situationer ?

### Man kan få:

- Styr på sine ansættelseskontrakter
  - lov om skriftlige ansættelsesbeviser gælder, selvom man ikke har overenskomst
- Styr på sine kontrakter med kommunerne
  - stiller kommunerne/regionerne lovlige krav?



### Hjælp til:

- At "trimme" og optimere HR-administrationen
- At effektivisere kontrakthåndteringen og arbejdsplanlægningen
- At møde de faglige organisationer/advokater i øjenhøjde – når det gælder!