



Organisation for erhvervslivet

Jesper Madsen



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

03

nov.

10



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

Chefkonsulent
Jesper Madsen



Jesper Madsen



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

03

nov.

10

Chefkonsulent Jesper Madsen

- DI's overenskomstafdeling
 - Overenskomstforhandling
 - Specialist i arbejdstid
 - Fagretslig rådgivning og sagsbehandling
 - Rådgivning om planlægning af arbejdstid herunder skiftehold
- Skibsbygger (B & W)
- Cand. Techn. Soc. (RUC)
- 15 år i DI



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

- **Reduktion af lønomkostninger**
 - Hvad kan man gøre noget ved og hvad kan man ikke?
- **Lokalaftaler der øger og reducerer virksomhedens lønomkostninger**
 - Eksempler på lokalaftaler der øger lønomkostningerne
 - Eksempler på lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne
- **Hvad er en lokalaftale?**
 - Eksempler på lokalaftaler
- **Indgåelse af lokalaftaler**
 - Hvorfor indgå lokalaftaler?
 - Hvornår bør man indgå lokalaftaler?
 - Hvordan indgår man lokalaftalen i praksis?
- **Opsigelse af lokalaftaler**
 - Hvilke lokalaftaler kan opsiges?
 - Hvilke kan ikke?
 - Hvordan opsiges lokalaftaler i praksis?
- **Værktøjskassen**



Reduktion af lønomkostninger

Chefkonsulent
Jesper Madsen



Reduktion af lønomkostninger

- Reduktion af personlig løn (funktionærer)
 - Individuel aftale
 - Varsel med individuel opsigelsesvarsel
 - Kollektivt kampskridt?
 - Kollektiv afskedigelse?
 - KONTAKT ALTID DI
- Reduktion af personlig løn (timelønnede og funktionærlignende)
 - Kollektiv aftale ved kollektiv lønforhandling (evt. suppleret med individuel accept)
 - Individuel aftale ved individuel lønforhandling
 - Kan man varsle?
 - KONTAKT ALTID DI
- Ændring-, opsigelse- eller indgåelse af nye af lokalaftaler
 - Div. ikke overenskomstfaste tillæg
 - Bonus
 - Lønssystem
 - Arbejdstid
- Ændre arbejdstid
 - Mindre arbejde aften/nat/weekend
 - Ændre skifteholdsplan
 - Minimere overarbejde

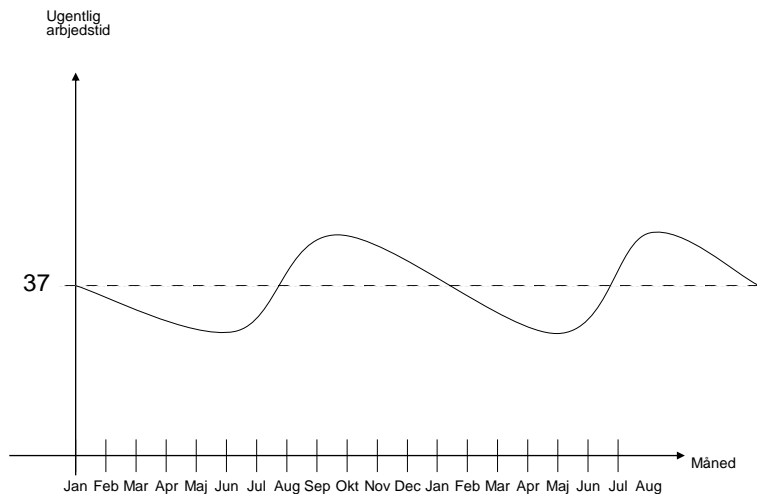


Lokalaftaler der øger og reducerer virksomhedens lønomkostninger

Chefkonsulent
Jesper Madsen

Typiske problemstillinger

- Ordrehorizonten bliver stadig kortere samtidig med at efterspørgslen bliver mere uforudsigelig
- Kravene til produktionsvolumen ændrer sig konstant
 - Ulige fordelt hen over året (højsæson/lavsæson)
 - Ændrer sig fra uge til uge
- Arbejdstiden er ofte planlagt med udgangspunkt i en lang ordrehorizont og en relativt forudsigelig efterspørgsel. Det kan medføre:
 - Stort forbrug af vikarer
 - Rigtigt mange overtimer
 - Risiko for sag om systematisk overarbejde (ingen lokalaftale)
 - Højt omkostningsniveau
 - Slidte/sure medarbejdere





Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

Arbejdstidens placering

- Traditionelt:
 - Arbejdstid fastlagt i lokalaftale
 - Ændringer i arbejdstid med 2 måneders varsel
- Alternativt:
 - Arbejdstid lagt ind i planer der er udarbejdet af ledelsen og tiltrådt af medarbejderne
 - Ændringer i arbejdstid med 14 dages varsel



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

2-holds skift mandag – fredag

- Traditionelt:
 - Forskudt tid/skiftehold
 - 71 (37+34) eller 74 (37-37) timers driftstid
 - Fast tillæg på alle timer efter kl. 18.00
- Alternativt:
 - 06.00 - 18.00 = 12 timer pr. dag
 - 6 dage om ugen (man - lør)
 - **72 timer pr. uge til rådighed - uden tillæg**



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

- Arbejdsgiveren kan varsle ændringer i den normale arbejdstid
 - Varierer fra overenskomst til overenskomst
 - Vagter mellem 6 og 9 timer pr. dag (ellers aftale)
 - 6 dage om ugen
 - Placering af pauser
 - 14 dages varsel



Normal arbejdstid - tendenser

- Medarbejdere møder/går på forskellige tidspunkter
 - F.eks. 06.00 - 14.00 eller 10.00 - 18.00
 - Virksomhed får flere drifttimer uden tillæg
 - Medarbejdere får længere morgener/-eftermiddage
- Øget brug af 12 timers vagter
 - Virksomheden får
 - 6 dage af 12 timer pr. dag = 72 drifttimer om ugen uden tillæg
 - Ingen ansvarsskift
 - Færre pauser
 - Medarbejdere får MANGE flere fridage (3,2 arbejdsdage pr. uge i snit)



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

Etablering af weekendarbejde

- Traditionelt
 - Weekendarbejde med 24 timers arbejde for 37 timers løn
- Alternativt
 - Skiftehold med 35 timers arbejde for 35 timers løn (+tillæg)



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

”Faktor” for afspadsring i forb. med overarbejde

- Traditionelt
 - Timer afspadsring sættes i en bank med f.eks. faktor 2/1
 - Antallet af timer til afspadsring bliver eksponentielt voksende hen over året
 - Genererer i sig selv ENORME mængder af overarbejde
- Alternativt
 - Time for time afspadsring
 - Løbende udbetaling af overtidstillæg (overenskomstens satser)



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

Faste månedlige genetillæg

- Traditionelt
 - Faste månedlige tillæg der udbetales uanset omfanget af ”gener”
 - Uoverskueligt
 - Tillægget er i hovedreglen for højt (for at være sikre)
 - For mange får tillæg uden at have genen
 - Nemt at administrere
- Alternativt
 - Time for time betaling af genetillæg
 - Betaler udelukkende for det antal timer medarbejderne har haft genen med overenskomstens satser



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

Kutyme for kollektiv lønforhandling

- Traditionelt
 - Tillidsrepræsentanten forhandler løn for alle
 - Alle har samme løn
 - De gode medarbejdere føler sig ikke værdsat/motiveret
 - Arbejder langsomt eller stopper
- Alternativt
 - Tillidsrepræsentant forhandler ramme som virksomheden fordeler ud fra et ”lønsystem”
 - Medarbejderne forhandler individuelt
 - De gode medarbejdere får den løn de har fortjent



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

Lokalaftaler der omfatter mange forskellige forhold

- Traditionelt
 - En samlet lokalaf tale der indeholder alle aftalte forhold
 - Kompliceret/uoverkommeligt at ændre/opsige enkeltelementer idet hele aftalen skal åbnes op hver gang
- Alternativt
 - Separate aftaler for hvert forhold
 - Udelukkende behov for at åbne den pågældende aftale



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

Konvertering af skifteholdstillæg til frihed - Ny regel i Industriens §15, stk. 11

- Traditionelt
 - 40% af skifteholdstillæg kan indbetales til fritvalgslønkonto og konverteres til løn i forbindelse med ekstra fridage - **ved aftale**
 - Ved 30 timers skifteholdstillæg (35,95) pr. uge i 45 uger vil det for en medarbejder med en timeløn på kr. 145,- betyde **16 ekstra fridage med betaling**
 - Andre medarbejdere skal lægge timerne - evt. som overarbejde med tillæg
- Alternativt
 - Undlade at indgå aftale eller begrænse aftale
 - Aftale (fravigelse jf. § 8, stk. 7) at "*alle timer der hidrører fra andre medarbejders ikke normerede frihed alene betales med timeløn og evt. skifteholdstillæg*"



Lokalaftaler der øger lønomkostningerne

- Højere genetillæg (overtidstillæg, skifteholdstillæg, etc.)
- Længere varsler
- Dyre vagt-/rådighedsaftaler
- Dyre aftaler om ude- og rejsearbejde
- Dyre aftaler om kørsel i egen bil



Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

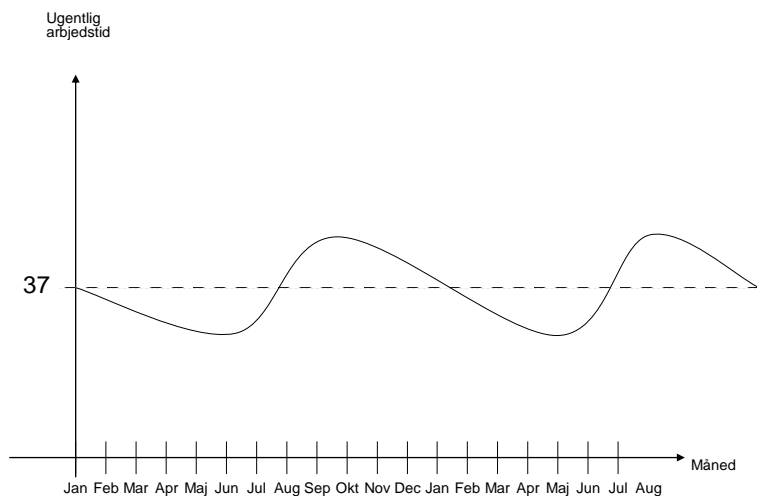
Variierende ugentlig arbejdstid

- Traditionelt
 - Arbejdstiden er den samme hver uge
 - Virksomhedens behov er varierende hver uge
 - Mange overtimer
 - Mange uproduktive timer
- Alternativt
 - Aftale om Variierende ugentlig arbejdstid

Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

Variierende ugentlig arbejdstid

- Lokalaftale er en forudsætning
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal over en 12 måneders periode være 37 timer
- De lokale parter fastlægger rammerne
- Timer udover 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder
- Timer opsøres i en "timebank" (aftal hvor mange plus og minustimer der må stå på kontoen)





Varierende ugentlig arbejdstid

- Forskellige konkurrencebetingelser - forskellige behov
 - Sæson/ingen sæson
 - Kendte udsving/ukendte udsving
 - Lang horisont/kort horisont
- Hvilke medarbejdere er omfattet?
 - Aftaler der gælder alle medarbejdere
 - Aftaler der gælder grupper af medarbejdere (afdeling)
 - Aftaler der kun gælder "interesserede medarbejdere"
- Miks af forskellige aftaler



Varierende ugentlig arbejdstid - eksempler

- Sæsonvirksomhed med kendte udsving
 - i uge 10-20 arbejdes der med 32 timers uge
 - i uge 30-40 arbejdes der med 42 timers uge
 - i øvrige uger arbejdes der med 37 timers uge
- Sæsonvirksomheden med ukendte udsving
 - 37 timers uge
 - 32 timers uge
 - 42 timers uge
 - Varsel - torsdag ugen forinden



Varierende ugentlig arbejdstid - eksempler

- Virksomhed med ukendte udsving og kort horisont
 - Arbejdstiden for den kommende uge varsles torsdag ugen forinden
 - Arbejdstiden kan placeres på ugens 6 første dage
 - På arbejdsdage, hvor der er varslet arbejde, er arbejdstiden mindst 6 timer og maksimalt 12 timer
 - Arbejdstiden skal som gennemsnit i perioden være 37 timer pr. uge
 - Arbejdstiden opgøres på en timekonto

25



Varierende ugentlig arbejdstid - eksempler

- "Polkaternus"
 - 9 ugers turnus (37 timer i gennemsnit pr. uge)
 - 7 ugers arbejde (47,6 timer)
 - 2 uger fri
- Småbørnsturnus"
 - 12 måneders turnus (37 timer i gennemsnit pr. uge)
 - 40 ugers arbejde (41,8 timer)
 - 12 ugers fri (Når institutionerne er lukkede)
- Turnus for "rejselystne medarbejdere"
 - 12 måneders turnus (37 timer i gennemsnit pr. uge)
 - 40 ugers arbejde (41,8 timer)
 - 12 ugers sammenhængende fri

26



Varierende ugentlig arbejdstid - hvad koster det?

Prisen afhænger af forhandlingstidspunktet/-situationen

- Er aftalen en del af en større lønaftale?
- Hvor stor er genen for medarbejderne?
 - Hvor mange timer varierer arbejdstiden?
 - Hvor ofte forekommer der variation?
 - Hvor kort er varsel?
- Hvor mange penge "mister" medarbejderne?
 - Hvor mange udbetalte overtimer sidste år?
 - I hvor høj grad er medarbejdernes økonomi afhængig af overarbejde?
- Hvad sker der hvis der ikke kommer en aftale?

27



Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

Frihed på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage (normal arbejdstid og skiftehold)

- Traditionelt
 - Reducere arbejdstiden med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
 - Uanset om medarbejderen er på arbejde eller ej
 - Arbejdsdagens længde passer sjældent med 1/5
 - Planlægge hvordan umiddelbart inden eller efter helligdagen er indtruffet
 - Stor sandsynlighed for STOR ekstra betaling
- Alternativt
 - Planlægge i god tid
 - Ved skiftehold samles alle 1/5 sammen om placeres som det passer virksomheden

28

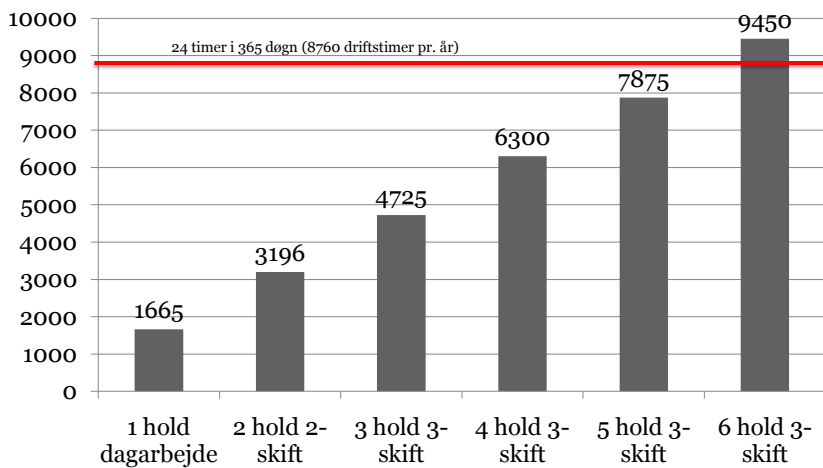
Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

Korrekt antal skiftehold

- Traditionelt
 - Kontinuerlig drift med 5 hold
 - Meget overarbejde
 - Svært at budgettere
 - Svært ved at få planer til at hænge sammen ved sygdom, ferie, kursus m.m.

- Alternativt
 - Kontinuerlig drift med 6 hold og Y-vagter
 - Det tilstrækkelige antal hold
 - Overskydende kapacitet der kan anvendes i forbindelse med sygdom, ferie, kursus m.m.
 - Lidt eller ingen overarbejde

Hvor mange hold er der brug for?



Skiftehold - tendenser

Skifteholdsplaner med Y-vagter

- Planlægger med årlig overkapacitet (Y-vagter)
 - F.eks. 6 hold ved kontinuerlig drift 24 timer i 365 dage
 - behov for 24 timer i 365 dage = 8.760 timers drift
 - planlægger med 6 hold af 1575 timer (2009) = 9.450 timer
 - overkapacitet på 690 timer i 2009 (ca. 120 timer pr. hold eller 86 vagter a 8 timer)
- Y-vagter placeres i "bagenden" af en skifteholdsplan som "rigtige" vagter
- Flytter Y-vagterne i forbindelse med f.eks. sygdom og uddannelse

Skiftehold - tendenser

Øget brug af 12 timers vagter

- Virksomheden får
 - Færre ansvarsskift
 - Færre pauser
 - Ikke noget aftenhold (svært at rekruttere)
- Medarbejdere får
 - 3 arbejdsdage pr. uge i snit
 - flere fridage hver uge
 - flere og/eller længere ferier



Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

Opgørelse af arbejdstid over planperiode

- Traditionelt
 - Industriens Overenskomsts § 15, stk. 6
 - Ved afbrydelse og omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode samt overflytning til et andet hold skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel
 - Der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i **lønningsperioden**
 - Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg
 - Overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser



Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

Opgørelse af arbejdstid over planperiode

- Alternativt
 - Lokalaftale
 - Der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i **planperioden**



Lokalaftaler der reducerer lønomkostningerne

Aftaler om at fravige overenskomsten

- Varierer fra overenskomst til overenskomst
- Lokalaftale om fravigelse af centrale dele af overenskomsten:
 - Samarbejdet
 - Arbejdstid og tillægsbetalinger
 - Ude- og rejsearbejde
 - Efter- og videreuddannelse
- Forudsætter lokalaftale med tillidsrepræsentant
- Overenskomstparterne skal orienteres



Fravigelse af overenskomsten - eksempler

- Ændret gennemsnitlig ugentlig arbejdstid
- f.eks. 40 timer pr. uge
- Ændret/ingen betaling for overarbejde
- f.eks. ingen overtidsbetaling eller fast lav takst for alle timer
- Betaling i forbindelse med arbejdstidens lægning
- f.eks. ingen tillæg for 05.00 - 06.00
- Ændrede frister for varsel
- f.eks. ingen tillæg for varsel af overarbejde indtil 2 timer før arbejdstids ophør
- Arbejde på søndage
- f.eks. ingen tillæg for frivilligt arbejde på søndage
- Kortvarige-/tidsbegrænsede aftaler
- f.eks. nedsat arbejdstid og/eller ingen genetillæg i 3 måneder



Hvad er en lokalaftale?

Chefkonsulent
Jesper Madsen

Hvad er en lokalaftale?

- Kutyme er en praksis der er opstået ved gentagelse (ikke aftalt)
 - f.eks. kutyme for kollektiv lønforhandling
- Lokalaftale er en kollektivt indgået aftale mellem virksomhed og medarbejdere
 - f.eks. lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid
 - Mundtlig og skriftlig
 - Div. overenskomster indeholder krav til lokalaftale
 - Lokalaftaler inden for rammerne af overenskomst
 - Lokalaftaler om supplerende af fravigelse af overenskomst
 - Tillidsrepræsentant
 - Talsmand
 - Alle omfattede medarbejdere
 - Tendens til ramme-overenskomster og dermed flere lokalaftaler



Hvad er en lokalaftale?

Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid jf. Industriens overenskomst § 9, stk. 2

Der er hermed enighed om, at der kan etableres varierende ugentlig arbejdstid for de timelønnede medarbejdere i afdeling X ud fra følgende betingelser...

Denne lokalaftale kan opsiges med...

Underskrift arbejdsgiver

Underskrift medarbejdere



Indgåelse af lokalaftaler

Chefkonsulent
Jesper Madsen



Indgåelse af lokalaftaler

- Afklaring i virksomhedens ledelse
- Indledende forhandling (møde)
- Detailplanlægning hver for sig
- Gennemførelse af selve forhandlingen
- Formel indgåelse af aftale
 - Skriftlig lokalaftale med to underskrifter
 - Klart og tydeligt sprog – lad gerne andre læse aftalen
 - Hvem er omfattet af aftalen
 - Ikrafttrædelsesdato
 - Betingelser for opsigelse



Indgåelse af lokalaftaler

- Enighed kan ikke opnås
 - Forhandling opgives
 - Pause
 - Uofficielt møde med organisationerne
 - Officielt møde med organisationerne
 - Anmodning om mæglingsmøde
 - Organisationsmøde
 - Evt. videreførelse



Opsigelse af lokalaftaler

Chefkonsulent
Jesper Madsen



Opsigelse af lokalaftaler

- Hvilke kan **ikke** opsiges?
 - Lokalaftaler der er aftalt uopsigelige i overenskomst
 - Industriens Overenskomst § 8, stk. 6
*”Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993 på virksomheder der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af... er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.
...Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.”*
 - Lokalaftaler der er aftalt uopsigelige i lokalaftale
 - Elementer i lokalaftaler der er aftalt i stedet for løn i forbindelse med lønforhandling f.eks.
 - Betalte pauser
 - Højere overtidsbetaling
 - Større skifteholdstillæg

Opsigelse af lokalaftaler

- Lokalaftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned (kan variere)
- **Skriftlig** opsigelse af lokalaftale
- Den opsigende part har pligt til at indlede lokale forhandlinger om lokalaftalens opsigelse
- Ved **enighed** træder lokalaftale i kraft på aftalt dato
- Ved **manglende enighed** anmoder den opsigende part sin organisation om at arrangere et mæglingsmøde
- Husk begæring om mæglingsmøde inden opsigelsesfristens udløb

Opsigelse af lokalaftaler

- Hvis parterne ikke bliver enige på mæglingsmødet, begærer den opsigende part et organisationsmøde
- Organisationsmødet har frigørende virkning. Det betyder, at lokalaftalen bortfalder enten ved fristens udløb eller i forlængelse af organisationsmødet, uanset om parterne ikke bliver enige
- Når en lokalaftale bortfalder, gælder overenskomstens regler i stedet for



Jesper Madsen



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

03

nov

10

Organisation for erhvervslivet



Værktøjskassen

Chefkonsulent
Jesper Madsen



Jesper Madsen



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

03

nov

10

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvorfor indgå lokalaftaler?
 - Tilpasse overenskomstens bestemmelser til lokale forhold
 - Aftale forhold der ikke er direkte reguleret af overenskomst og andre regler
 - F.eks. rådighedsvagt
 - Sikre den nødvendige fleksibilitet
 - Sikre enighed om praksis

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvornår bør man indgå lokalaftaler?
 - Når virksomheden IKKE er unødigt presset (af medarbejderne)
 - Når tidspunktet er særligt gunstigt
 - I forbindelse med f.eks.
 - lokale lønforhandlinger
 - ny overenskomst
 - større ændringer-/omlægninger af produktionen
 - større afskedigelser
 - sæsonbetinget ansættelse/afskedigelse
 - Outsourcing

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvordan indgår man lokalaftaler i praksis?
 - Opstår behov for- eller ønske om forandring i virksomhedens ledelse
 - Henvendelse fra tillidsrepræsentant eller anden medarbejderrepræsentant
 - Udløb eller genforhandling af eksisterende lokalaf tale

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvordan indgår man lokalaftaler i praksis?
 - Afklaring i virksomhedens ledelse
 - Hvad er det for en situation vi er i?
 - Hvad vil vi opnå?
 - Hvad vil medarbejderne opnå?
 - Hvad skal det koste?
 - Hvad gør vi hvis vi ikke får en aftale?
 - Alternative scenarier?
 - Hvem forhandler på virksomhedens vegne?
 - Hvem forhandler på medarbejdernes vegne?
 - Hvornår og hvordan forhandler vi?
 - Sparring? (f.eks. DI)

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvordan indgår man lokalaftaler i praksis?
 - Indledende forhandling (møde)
 - Afklaring af hvad lokalaftalen skal regulere?
 - Hvem skal deltage i forhandlingen fra A og B side?
 - Hvordan griber vi forhandlingen an?
 - Planlægning af møder
 - Referat?
 - Detailplanlægning hver for sig
 - Gennemførelse af selve forhandlingen
 - Møder samlet
 - Møder hver for sig
 - Evt. sparring med organisationer
 - Evt. deltagelse af organisationer
 - Udkast til aftale

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvordan indgår man lokalaftaler i praksis?
 - Formel indgåelse af aftale
 - Skriftlig lokalaftale med to underskrifter
 - Klart og tydeligt sprog – lad gerne andre læse aftalen
 - Hvem er omfattet af aftalen
 - Ikrafttrædelsesdato
 - Betingelser for opsigelse
 - Evt. aftale om automatisk udløb – husk at aftale hvad der sker når aftale er udløbet
 - Evt. aftale om genforhandling – husk at aftale hvad der sker hvis der ikke kan opnås enighed ved genforhandling
- Se vejledning på DI.DK

Indgåelse af lokalaftaler

- Hvordan indgår man lokalaftaler i praksis?
 - Enighed kan ikke opnås
 - Forhandling opgives
 - Pause
 - Uofficielt møde med organisationerne
 - Officielt møde med organisationerne
 - Anmodning om mæglingmøde
 - Organisationsmøde
 - Evt. videreførelse

Opsigelse af lokalaftaler

- Hvilke lokalaftaler kan opsiges?
 - I princippet alle
- Hvilke kan ikke?
 - Lokalaftaler der er aftalt uopsigelige i overenskomst
 - Industriens Overenskomst § 8, stk. 6
*”Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993 på virksomheder der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af... er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.
...Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.”*

Opsigelse af lokalaftaler

- Hvilke kan ikke?
 - Lokalaftaler der er aftalt uopsigelige i lokalaftale
 - Lokalaftaler der er aftalt uopsigelige i lokalaftale med mindre særlige betingelser er opfyldt
 - Elementer i lokalaftaler der er aftalt i stedet for løn i forbindelse med lønforhandling f.eks.
 - Betalte pauser
 - Højere overtidsbetaling
 - Større skifteholdstillæg

Opsigelse af lokalaftaler

- Hvordan opsiges lokalaftaler i praksis?
- Se vejledning på DI.DK
- Industriens Overenskomst - lokalaftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned
- På andre overenskomstområder kan der være andre varslingsregler
- Forberedelse af opsigelsen som ved indgåelse af lokalaftale
- **Skriftlig** opsigelse af lokalaftale
 - Frist for opsigelsen samt dato for udløb
 - Kvittering
 - Dokumentation

Opsigelse af lokalaftaler

- Den opsigende part har pligt til at indlede lokale forhandlinger om lokalaftalens opsigelse
 - Skriftlig indkaldelse til lokal forhandling (evt. sammen med opsigelsen)
 - Tid
 - Sted
- Ved enighed træder lokalaftale i kraft på aftalt dato
- Ved manglende enighed anmoder den opsigende part sin organisation om at arrangere et mæglingssmøde
- Modparten skal have begæring om mæglingssmøde inden opsigelsesfristen udløber. Ellers er opsigelsen bortfaldet, og proceduren skal gennemføres på ny



Opsigelse af lokalaftaler

- Hvis parterne ikke bliver enige på mæglingsmødet, begærer den opsigende part et organisationsmøde
- Organisationsmødet har frigørende virkning. Det betyder, at lokalaftalen bortfalder enten ved fristens udløb eller i forlængelse af organisationsmødet, uanset om parterne ikke bliver enige
- Når en lokalaftale bortfalder, gælder overenskomstens regler i stedet for



Sådan trimmer du virksomhedens aftaler

Chefkonsulent
Jesper Madsen