

Aftale mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i en ny certificeringsordning for internationale medarbejdere

Aftalen mellem FH og DA finder anvendelse for alle virksomheder omfattet af overenskomster mellem FH og DA's medlemmer eller virksomheder, der er medlemmer heraf, og som er certificeret i henhold til den nye erhvervsordning for internationale medarbejdere. Aftalen skal ses i lyset af denne gruppe medarbejders særlige situation.

Såfremt overenskomstparterne efter indgåelsen af denne aftale aftaler egne regler for kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår, eller er enige om, at de allerede har regler herom som skal finde anvendelse, træder disse regler i stedet for bestemmelserne i denne aftale. DA og FH er således enige om, at denne aftale ikke forringer bestående aftaler og rettigheder om kontrol og håndhævelse.

DA og FH er samtidig enige om, at der ikke kan ske dobbeltsanktionering for samme forhold/forseelse.

Kontrol af løn- og ansættelsesvilkår sker i det fagretlige system i overensstemmelse med overenskomstens regler, da der er overenskomst i kraft på virksomheden, og ansættelse sker på overenskomstvilkår. Det kan ske ved hjælp af tillidsrepræsentanten eller det overenskomstbærende forbund.

Udover denne aftale har FH og DA udarbejdet forståelsespapiret, "Overenskomstafgrænsning og parternes samarbejde med SIRI i en ny certificeringsordning for internationale medarbejdere".

FH og DA forudsætter, at denne aftale via lovgivning finder anvendelse på overenskomstområder uden for FH/DA-området, som er omfattet af denne certificeringsordning.

Kontrol på virksomheder med tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens opgaver er at være forbundets og medarbejdernes repræsentant på virksomheden. Tillidsrepræsentantens opgave er at være et loyalt og samarbejdende bindeled mellem det relevante forbund, de medarbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer, og virksomheden, dels at være talsmand for disse medarbejdere over for virksomheden.

Den enkelte tillidsrepræsentants kompetence følger af den overenskomst og de evt. lokale aftaler, som tillidsrepræsentanten er omfattet af. Som eksempler på tillidsrepræsentantens opgaver i henhold til overenskomsterne på DA/FH-området kan bl.a. nævnes;

- Påse at overenskomsten overholdes på virksomheden
- Forhandlinger om påståede usaglige afskedigelser for medlemmer
- Forhandlinger om lokalaftaler om fx løn, arbejdstid eller uddannelse
- Varetagelse af kollektive lønforhandlinger (på nogle overenskomster), understøttelse af medarbejderes egne individuelle lønforhandlinger for forbundets medlemmer (og på nogle overenskomster også varetage sådanne lønforhandlinger)
- Orientering om forestående ansættelser og afskedigelser
- Mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere, med henblik på at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne
- Deltagelse i samarbejdsudvalg

På virksomheder, der anvender certificeringsordningen, orienterer virksomheden tillidsrepræsentanten om ansættelser på ordningen og den aftalte løn. Tillidsrepræsentanten har mulighed for at mødes med de nye medarbejdere på certificeringsordningen. På mødet kan tillidsrepræsentanten gennemgå de generelle ansættelsesvilkår, informere om gældende regler på virksomheden og om tillidsrepræsentantens rolle.

I umiddelbar forlængelse heraf – eller uden at der forinden har været afholdt møde – mødes arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og evt. de pågældende medarbejdere, hvor arbejdsgiver forelægger eller fremskaffer alle de relevante baggrundsoplysninger for de pågældende medarbejdere, der gør det muligt at vurdere og drøfte om overenskomsten er overholdt og baggrunden for fastsættelsen af lønnen for de pågældende medarbejdere på ordningen.

Såfremt der stadig er tvivl eller uenighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, følges de fagretlige regler, der gælder for den relevante overenskomst.

Kontrol på virksomheder uden valgt tillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er en overenskomst i kraft, men enten ikke er valgt en tillidsrepræsentant, fordi der ikke er tilstrækkeligt med organiserede medarbejdere på overenskomstens område eller fordi der blandt medarbejderne ikke har været ønske om at opstille eller vælge en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne henvende sig til det overenskomstbærende forbund i tilfælde af, at arbejdsgiver overtræder overenskomsten.

Forbundet er påtaleberettiget i relation til arbejdsgiveren ved påstand om brud på overenskomst. Det gælder både, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, og hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant. I den forbindelse er forbundet afhængig af information fra medarbejderne herunder fra medlemmerne.

Med henblik på at understøtte denne kontrol og håndhævelsesindsats orienterer virksomheden forbundet om ansættelser på ordningen. Det overenskomstbærende forbund har adgang til 2 gange årligt at mødes med de medarbejdere i virksomheden, som er ansat i henhold til den nye erhvervsordning for overenskomstdækkede internationale medarbejdere, og som er omfattet af forbundets overenskomst som har dannet grundlag for ansættelsen. Det overenskomstbærende forbund kan aftale med virksomhedens ledelse, at ledelsen kan deltage i mødet. Mødet finder sted indenfor normal daglig arbejdstid under hensyn til virksomhedens drift.

I umiddelbar forlængelse heraf – eller uden at der forinden har været afholdt møde – mødes arbejdsgiver, forbund og evt. de pågældende medarbejdere, hvor arbejdsgiver forelægger eller fremskaffer alle de relevante baggrundsuplysninger for de pågældende medarbejdere, der gør det muligt at vurdere og drøfte om overenskomsten er overholdt og baggrunden for fastsættelsen af lønnen for de pågældende medarbejdere på ordningen. Dette møde/denne del af mødet kan ligeledes maks. afholdes 2 gange årligt.

Såfremt der stadig er tvivl eller uenighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, følges de fagretlige regler, der gælder for den relevante overenskomst.

Tolkebistand

I det omfang overenskomtparterne har brug for tolkebistand i dialogen med medarbejdere på certificeringsordningen, finansieres dette af myndighederne.

Løbende opfølgning

FH og DA er enige om at følge brugen af ordningen tæt, herunder data vedrørende antal på certificeringsordningen, antal opdelt på brancher og arbejdsfunktioner, relevant lønstatistik.

De første tre år ved halvårige møder mellem FH og DA. Herefter ved årlige møder mellem FH og DA. Eventuelle spørgsmål om den konkrete anvendelse af ordningen drøftes på møderne, evt. ved inddragelse af relevante overenskomtparter.

Ikrafttræden og eventuelt bortfald

Denne aftale træder i kraft samtidig med certificeringsordningen træder i kraft.

Aftalen bortfalder, såfremt certificeringsordningen ophører.

København, den 26. juni 2025

Fagbevægelsens Hovedorganisation

Dansk Arbejdsgiverforening

Morten Skov Christiansen

Jacob Holbraad

Forståelsespapir

Forståelsespapir mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening om afgrænsning af overenskomster og parternes samarbejde med SIRI i en ny certificeringsordning for internationale medarbejdere

Forståelsespapiret beskriver hvordan virksomheder med overenskomst afgrænses og parternes samarbejde med SIRI.

Udover dette forståelsespapir har FH og DA indgået en aftale om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i en ny certificeringsordning for internationale medarbejdere.

En beskrivelse af lønsystemerne på DA/FH-området fremgår af bilag 1, "Hvordan fastsætter overenskomsterne på DA/FH-området".

Hvilke kollektive overenskomster

Udgangspunktet er overenskomster på det danske arbejdsmarked, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på det danske arbejdsmarked. Det er således repræsentativiteten på lønmodtagerside, der er afgørende for, at der er tale om en overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på det danske arbejdsmarked.

Det betyder, at overenskomster (herunder tiltrædelsesoverenskomster) indgået mellem FH's medlemsorganisationer og DA's medlemsorganisationer, eller virksomheder som er medlemmer heraf.

Det er ligeledes overenskomster indgået af DA's medlemsorganisationer, eller virksomheder der er medlem heraf, med AC's medlemsforbund.

Det er desuden overenskomster indgået af hhv. FinansDanmark, Forsikring & Pension, arbejdsgiverforeningen for Gartneri, Landbrug og Skovbrug samt Dansk Håndværk med FH's medlemsorganisationer.

Overenskomster indgået på det offentlige område mellem hhv. Staten, kommunerne og regionerne med medlemmer af hhv. FH og AC er ligeledes omfattet.

Overenskomster indgået eller tiltrådt af enkeltvirksomheder uden for hovedorganisationerne på arbejdsgiversiden med én eller flere af FH's eller AC's medlemsorganisationer er også omfattet.

Samarbejde med SIRI om oplysninger til brug for certificeringen

Certificering af virksomheder

Virksomheder oplyser ved ansøgning på tro og love SIRI om, at de er omfattet af ovenstående overenskomster. Alle virksomheder, der er medlem af en DA-arbejdsgiverorganisation, er omfattet af en eller flere overenskomster.

SIRI har allerede i dag adgang til DA's medlemsregister. SIRI kan altså slå op i DA's medlemsregister og konstatere, om en konkret virksomhed er medlem af en DA-arbejdsgiverorganisation.

På tilsvarende vis kan fx Finanssektoren i Danmark og Forsikring & Pension vælge at stille deres medlemsregistre til rådighed for SIRI.

SIRI kan få bekræftet virksomhedens oplysninger ved at henvende sig til den overenskomstbærende lønmodtagerorganisation. Den overenskomstbærende lønmodtagerorganisation har 10 dage til at gøre indsigelse.

SIRI etablerer over tid en liste over certificerede virksomheder, som er offentligt til gengængeligt.

Associerede medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, der ikke har overenskomst, omfattes ikke af ordningen.

Opholds og arbejdstilladelsen

I forhold til dokumentation for, at den konkrete medarbejder, som der søges arbejdstilladelse for, er omfattet af overenskomsten, skal virksomheden som en del af baggrundsmaterialet indsende ansættelsesbeviset. Af ansættelsesbeviset skal det fremgå, hvilken overenskomst pågældende medarbejder er omfattet af. SIRI får bekræftet, at stillingen er omfattet af en aktiv overenskomst ved at henvende sig til den overenskomstbærende lønmodtagerorganisation. Den overenskomstbærende lønmodtagerorganisation har 10 dage til at gøre indsigelse.

Denne struktur bør sikre, at SIRI nemt og overskueligt kan administrere kravet om, at jobbet er overenskomstdækket. Det bør dermed også sikre, at SIRI kan leve op til et servicemål om en sagsbehandlingstid på højst 4 uger.

Hvilende overenskomster, som følge af 50%-reglen på HK's område kan ikke danne grundlag for arbejds- og opholdstilladelse efter denne ordning.

SIRI skal understøtte at uddannelseskvalifikationer fra hjemlandet inddrages med henblik på at vurdere, om der kan opnås autorisation på det danske markedsmarked for stillinger omfattet af reglerne om autorisation.

Tvister

Tvister om hvorvidt overenskomsten overholder ordningens kriterier, herunder repræsentativitetskriteriet, og om den konkrete stilling er omfattet af en aktiv overenskomst, afgøres i Arbejdsretten/Faglig voldgift.

Samarbejde mellem myndighederne og de overenskomstbærende organisationer

En effektiv kontrol af vilkårene for udenlandsk arbejdskraft forudsætter et styrket og tæt samarbejde mellem myndighederne og overenskomstparterne, således at myndigheder og overenskomstparter udveksler informationer, hvis virksomheden gør sig skyldig i gentagne eller grove overtrædelser af hhv. lovgivning eller overenskomst.

Overenskomstparterne har pligt til at oplyse SIRI, hvis de bliver bekendt med oplysninger og forhold, som medfører at grundlaget for certificeringen af en virksomhed og/eller opholds- og arbejdstilladelsen for en medarbejder ikke længere er til stede.

Overenskomsternes lønbestemmelser

Løndannelsen i overenskomsterne på DA/FH-området

Ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder løn, er i Danmark fortrinsvis reguleret ved kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. En kollektiv overenskomst er en aftale mellem en lønmodtagerorganisation og en arbejdsgiverorganisation eller en lønmodtagerorganisation og en virksomhed. Overenskomsten indeholder de arbejdsvilkår, der skal gælde for ansatte i en virksomhed eller branche.

Der er ikke en lov, som regulerer, hvem der kan eller skal indgå kollektive overenskomster, og der stilles heller ikke krav til form eller indhold af en overenskomst.

Der er heller ikke krav om at følge eller indgå en overenskomst i Danmark, hverken for danske eller udenlandske virksomheder. Men det er anerkendt i dansk retspraksis, at lønmodtagerorganisationer har adgang til at kræve at arbejde bliver omfattet af en overenskomst, og at organisationerne kan anvende strejke eller blokade for at opnå, at en virksomhed bliver omfattet af en overenskomst. Det gælder både for danske virksomheder og for udenlandske virksomheder, der opererer i Danmark.

Når en virksomhed er omfattet af en kollektiv overenskomst, gælder der en arbejdsretlig forpligtelse til at overholde vilkårene i overenskomsten.

Overenskomsterne fastlægger, hvordan løndannelsen sker. Eventuelle uenigheder herom fortolkes af faglige voldsgiftsretter og Arbejdsretten. Arbejdsretten kan også vurdere, om en lønmodtagerorganisation har anvendt ulovlige midler for at opnå overenskomst.

1. Tidsløn

Inden for FH /DA-området opereres der med fire forskellige overenskomstordninger for tidløn. Ved tidsløn forstås time- eller månedsløn til forskel fra f.eks. akkordløn.

I Tidsløn findes på disse overenskomststyper:

- a) Normallønssystemet
- b) Minimallønssystemet

- c) Mindestbetalingssystemet og
- d) et system uden angivelse af satser (satsløse).

De mest anvendte tidløssystemer er minimalløn og mindestbetaling.

På en række overenskomstområder indeholder overenskomsten både tidløn og præstationsløn. Det gælder f.eks. på industriområdet og på bygge- og anlægsområdet, hvor begge overenskomster indeholder både et mindestbetalingssystem og et akkordløssystem, men også en adgang til ved lokale aftaler at aftale supplerende lønsystemer.

I en lang række overenskomster på DA-FH området, bl.a. på industriens overenskomst, er der for funktionærer ikke angivet nogle satser overhovedet for andre end elever.

Normallønssystemet

Normallønssystemet er kendetegnet ved, at normallønsoverenskomster indeholder

- faste satser for timeløn.
- tillæg for arbejde på forskudte tidspunkter i løbet af dagen samt tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde.
- tillæg for udførelse af overarbejde.

Normallønsoverenskomsterne kan desuden indeholde forskellige former for faglige og/eller anciennitetsmæssige tillæg, der ydes for udførelse af en bestemt funktion eller opnåelse af en bestemt kvalifikation.

Det er udgangspunktet, at den samlede løn kan fastsættes på grundlag af overenskomsten, og at de i overenskomsten angivne satser er de "normale". Når der aftales forhøjelser af satserne i overenskomsterne, kommer de alle medarbejdere til gode, hvis medarbejderne opfylder betingelserne i lønbestemmelsen. Der er på de fleste normallønsoverenskomster adgang til at indgå aftaler om lokal løn. Rammen for lokal løn er fastsat i overenskomsten.. Pr. 1. marts 2022 vil rammen for lokalløn typisk være på et beløb, der svarer til 2,50 kr. pr. time pr. medarbejder.

Minimallønssystemet

Minimallønssystemet angiver satser for betaling pr. time eller månedsløn.

Minimallønsoverenskomster indeholder typisk:

- en timelønssats eller månedsløn, som er udtryk for den minimale personlige løn.
- personlige tillæg, som er afhængig af erfaring, uddannelse, ansvar mv.
- tillæg for overarbejde, forskudt tid og skiftehold samt weekendarbejde mm.
- en lønbestemmelse, hvor der er angivet kriterier for fastsættelse af den individuelle løn. Kriterierne i overenskomsten er ofte relateret til den enkelte medarbejders opgaveløsning, erfaring og ansvar mv.

Minimallønssystemet giver adgang til at modregne satsstigninger i den personlige løn. Altså har satsstigninger alene betydning for de personer, som lønnes direkte efter satsen. Den personlige løn skal fastsættes på grundlag af de kriterier, som er angivet i overenskomsten.

Minimallønsoverenskomster indebærer, at der skal foretages en individuel lønvurdering, og at lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed m.v., Hvis medarbejderne er på forskelligt niveau i henhold til kriterierne i overenskomsten, vil en virksomhed derfor ikke kunne aflønne alle medarbejdere med den samme lønsats.

Minimallønsoverenskomster forudsætter på denne måde en vis lønspredning baseret på bl.a. erfaring, ansvar, uddannelse, præstation m.v. Virksomhederne har en pligt til at foretage en systematisk vurdering af medarbejderne og på den baggrund fastsætte størrelsen af den personlige løn.

Minimallønsoverenskomsterne indeholder en såkaldt misforholdsbestemmelse, hvorefter der som helhed ikke må foreligge systematisk misforhold i aflønningen mellem medarbejdere på én virksomhed og sammenlignelige medarbejdere på tilsvarende virksomheder i området.

Mindstebetalingsystemet

Mindstebetalingsystemet er kendetegnet ved, at overenskomsten indeholder en mindstesats og en forpligtelse til at aftale en personlig løn.

I mindstelønsoverenskomster:

- aftales den konkrete aflønning med den enkelte medarbejder. Der er typisk adgang til én årlig lønforhandling. Overenskomsten indeholder en sats, som den personlige løn ikke må aftales under.
- På mindstebetalingsoverenskomster indeholder en lang række tillæg for arbejde på forskudt tid, skiftehold, weekendarbejde mv.
- Mindstebetalingsoverenskomsterne indeholder satser for overarbejde mv.

Overenskomsterne bygger på den forudsætning, at den personlige løn ligger over mindstebetalingssatsen samt på en forudsætning om lønspredning baseret på en systematisk vurdering af en række kriterier.

Virksomhederne skal lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn, hvorfor der på virksomheder med flere ansatte opnås en lønspredning, som afspejler forskellene i medarbejdernes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats samt arbejdets krav, herunder evt. gener der er forbundet med arbejdets udførelse mv.

Overenskomstparterne har påtaleret over for hinanden, hvis der foreligger misforhold som helhed mellem den aktuelle løn og den løn, som tilsvarende virksomheder betaler i området til sammenlignelige medarbejdere.

Overenskomster uden lønsatser (satsløse overenskomster)

På funktionærområdet findes en række overenskomster, som ikke har satser for lønnens størrelse. På disse overenskomstområder er det aftalt,

- at lønnen aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Lønnen skal fx give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter evt. uddannelse samt stillingens indhold og ansvar.
- tillæg for overarbejde, aften-, nat- og weekendarbejde mm.

- Der skal ske en individuel vurdering og eventuel regulering af lønnen mindst én gang årligt.

De satsløse overenskomster indeholder en forudsætning om lønspredning på grundlag af de kriterier, der er nævnt i overenskomsten.

En medarbejder omfattet af overenskomsten kan kræve en forhandling med virksomheden, hvis medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper.

De satsløse overenskomster indeholder en såkaldt misforholdsbestemmelse, hvorefter der som helhed ikke må foreligge systematisk misforhold i aflønningen mellem medarbejdere på én virksomhed og sammenlignelige medarbejdere på tilsvarende virksomheder. Overenskomsterne kan fastsætte kriterierne for misforholdsvurderingen.

2. Akkordaflønning

Akkordaflønning, som er et præstationsorienteret aflønningssystem, findes i forskellige overenskomster med tidløn især inden for bygge- og anlægssektoren og visse dele af industrien. Akkordaflønningssystemer er ofte indbygget i overenskomster, der har tidlønssystemer. På nogle overenskomstområder, er det obligatorisk at anvende akkord-aflønning, hvis medarbejderne ønsker det, men på de fleste områder skal der dog foreligge en aftale herom, før der gælder akkordaflønning.

Akkordsystemerne findes enten

- i form af minutløsepriser for enkeltydelser eller opgaver. Disse priser findes i de såkaldte prislister.
- i form af de såkaldte slump-akkorder, hvor der aftales en pris for en opgave. Denne pris kan også være fastsat på grundlag af en opmåling af arbejdets omfang. Nogle overenskomster indeholder en garantibetaling, som man ikke må ligge under.

Konsekvens ved manglende overholdelse af overenskomster

Hvis en virksomhed, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, betaler mindre løn end efter overenskomsten, bryder virksomheden overenskomsten. For virksomheder, der udstationerer medarbejdere til Danmark, kan visse beløb der betales i hjemlandet indgå i opgørelsen af lønnen efter den danske overenskomst.

En virksomhed, der bryder overenskomsten, kan blive dømt i Arbejdsretten til at efterbetale alle skyldige beløb. Der idømmes typisk også en sanktion for aftalebruddet - en bod. Det er overenskomstmodparten i det danske system, der kan påtale et brud og som kan kræve efterbetaling af skyldige beløb samt sanktion for brud på overenskomsten. Dette følger af arbejdsretslovens § 12.