

DET FAGRETLIGE SYSTEM

Struktur

Kartellerne

Kollektive
overenskomster

Overenskomst-
fornyelser

Det fagretlige
system

Tillidsmandens
opgaver m.v.

Internationalt



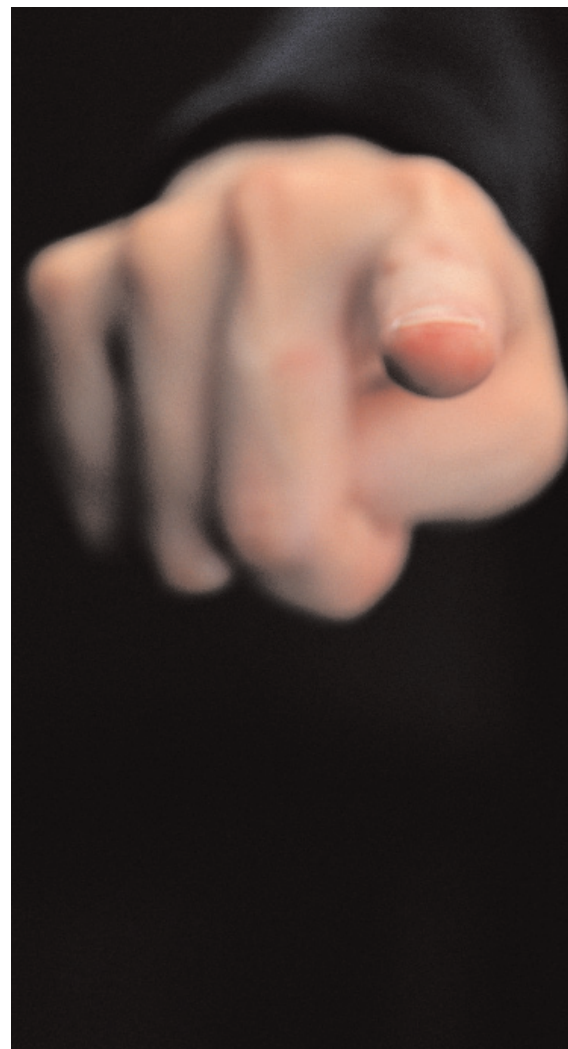
Retstvister



Interesstvister

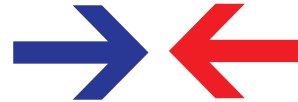


Afskedigelses-
nævnet



DET ARBEJDSRETSLIGE SYSTEM

RETSTVISTER



**Brud på
overenskomsten**

Lokal forhandling

Mæglingsmøde

Fællesmøde

Arbejdsretten

Dom

**Fortolkning af
overenskomsten**

Lokal forhandling

Mæglingsmøde

Organisations-
forhandling

Faglig voldgift

Kendelse

Struktur

Kartellerne

Kollektive
overenskomster

Overenskomst-
fornyelser

Det fagretlige
system

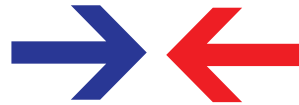
Tillidsmandens
opgaver m.v.

Internationalt



DET ARBEJDSRETLIGE SYSTEM

INTERESSETVISTER



Struktur

Kartellerne

Kollektive
overenskomster

Overenskomst-
fornyelser

Det fagretlige
system

Tillidsmandens
opgaver m.v.

Internationalt

Ingen overenskomst eller
fornyelse af overenskomst

Underorganisations-
forhandling

Hovedorganisations-
forhandling

Forligsinstitution

Mæglingforslag

Vedtagelse, konflikt eller
folketingsindgreb



AFSKEDIGELSESNÆVNET/LO - DA

Nævnet består af to repræsentanter valgt af hver hovedorganisation samt en højesteretsdommer som formand.

Hovedaftalens § 4, stk.3.



OBS!
Sager i Afskedigelsesnævnet bortfalder automatisk ved overskridelse af fristerne

Uorganiserede arbejdsgivere kan indkaldes for Afskedigelsesnævnet. De skal betale et gebyr for sagens behandling

Struktur

Kartellerne

Kollektive overenskomster

Overenskomstfornyelser

Det fagretlige system

Tillidsmandens opgaver m.v.

Internationalt



AFSKEDIGELSESNÆVNET

Urimelige afskedigelser

Hovedaftalens § 4, stk. 3

Struktur

Kartellerne

Kollektive
overenskomster

Overenskomst-
fornyelser

Det fagretlige
system

Tillidsmandens
opgaver m.v.

Internationalt



En afskedigelse der ikke er

- enten rimeligt begrundet i **arbejdstagerens forhold**
- eller rimeligt begrundet i **virksomhedens forhold** er urimelig



Afskedigelser på grund af **arbejdsmangel er altid rimeligt begrundet** i virksomhedens forhold.

Arbejdsgiveren skal godtgøre arbejdsmangel.

Begrundet i
virksomhedens
forhold



Hvis afskedigelsen skyldes arbejdsmangel, har virksomheden fri afskedigelsesret, med mindre andet er aftalt

- f.eks. en aftale om anciennitet i henhold til SU-aftalen



AFSKEDIGELSESNÆVNET



Afskedigelser begrundet i arbejdstagerens forhold:

- gentagen overarbejdsvægning
- manglende faglige kvalifikationer
- manglende samarbejdsvilje
- uomgængelig
- disciplinære forseelser
- overtrædelse af sikkerhedsmæssige forskrifter

Begrundet i
arbejdstage-
rens forhold

**Afskedigelsesnævnet lægger vægt på,
om der tidligere er afgivet en advarsel**



Er opsigelsen urimelig, kan nævnet efter påstand herom
underkende opsigelsen

med mindre samarbejdet mellem virksomheden
og arbejdstageren har lidt - eller må antages at
ville lide skade ved en fortsat ansættelse.

Genansættelse



Ved tildeling af erstatning tages der bl.a. hensyn
til arbejdstagerens løn og anciennitet.

Erstatning
- maks. 52 uger

Struktur

Kartellerne

Kollektive
overenskomster

Overenskomst-
fornyelser

Det fagretlige
system

Tillidsmandens
opgaver m.v.

Internationalt

