

HVORFOR KONFLIKT PÅ VEJLEGÅRDEN?

INFOARK

Det er en helt normal faglig konflikt, hvor 3F lægger pres på en virksomhed, der vil underbygge vores overenskomst, og hvor de ansatte ikke sikres de løn- og arbejdsvilkår, som 3F-overenskomsten giver sikkerhed for.

Den type faglige konflikter har været dagligdag i mere end hundrede år, og indtil nu har arbejdsgiverne, fagbevægelsen og politikerne været enige om, at det er Arbejdsretten, der sætter grænser for de blokade-initiativer, som i dette tilfælde 3F kan iværksætte.

Forpagteren på Vejlegården har valgt at bruge den kristelige discount-overenskomst, der er ringere end 3Fs på **41 ud af 46** punkter.

DE VÆSENTLIGSTE PUNKTER ER:

- ♦ Tjenernes mindsteløn er over **20 procent ringere**. (110 kr. mod 140)
- ♦ Mulighed for ugentlig **normal-arbejdstid på 45 timer** mod 37 i 3F-overenskomsten.
- ♦ Hos 3F løn under sygdom efter otte ugers ansættelse, hos Krifa **først efter ni måneder**.
- ♦ **Ingen krav på fridage** mod to ugentlige fridage 3F-overenskomsten.
- ♦ I praksis **ingen overtidsbetaling** hos de kristelige og kun symbolsk betaling for eks. arbejde på helligdage.
- ♦ En tjener vil om ugen – selv uden overtids- og helligdagsbetaling – få godt **22 procent mindre** på Krifa-, end på 3F-overenskomsten.

Det er muligt, at Vejlegården pt. på visse områder tilbyder sine ansatte bedre løn- og/eller arbejdsvilkår, end man er forpligtet til i Krifa-overenskomsten. Men det fjerner ikke usikkerheden for de ansatte og 3Fs modstand imod at lade vores overenskomst **undergrave af discount-alternativer**.

Hvis ikke de overenskomstbærende fagforeninger reagerer, når virksomheder vil slippe for den gældende overenskomst på området, så svigter vi helt i kampen for ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Og virksomheder, der overholder overenskomsten, **bliver udsat for konkurrence på ulige vilkår**, som de næppe kan klare, hvorefter 3F-medlemmer på disse virksomheder mister deres job.

Konkret om forholdene på Vejlegården vil der komme mere info på 3f.dk og [facebook.com/3Fdanmark](https://www.facebook.com/3Fdanmark). Men der er tale om en virksomhedsleder, som fra dag 1 har dikteret sine ansatte de nye, ringere løn- og arbejdsforhold, og han har presset et par 3F-medlemmer til at sige op. **Der kører pt. to faglige sager imod virksomheden.**

Principielt er det dog for så vidt ligegyldigt. For selv om der ikke havde været en plet at sætte på hans behandling af de ansatte, ville 3F stadig skulle reagere med blokade og sympatikonflikter. Af de grunde, der er nævnt ovenfor.

VEJLEKONFLIKTEN – FORLØB FRA OVERTAGELSE

Den absolut dominerende overenskomst i branchen er mellem Horesta-A og 3F. Det er fastslået i en dom fra Arbejdsretten.

Vejlegården er en spiserestaurant, der ligger lige op og ned af 3F-afdelingen i Vejle.

Den tidligere restauratør havde indgået en tiltrædelseserklæring med 3F, der betød, at den til enhver tid gældende Horesta-overenskomst er gældende.

Den nuværende forpagter overtog forpagtningen pr. **1. november 2011**. Han meldte sig ind i KAF, der jo har overenskomst med KRIFA.

Alle ansatte blev – uden at være blevet spurgt – **fra dag 1** ansat med en kontrakt i henhold til overenskomsten mellem KAF og KRIFA, hvilket betød radikalt forringede vilkår for de ansatte, blandt andet to fastansatte gastronomer, der var medlem af 3F.

En af disse blev **opsagt i løbet af november**, altså efter mindre end en måned, hvilket nu er en aktuel faglig sag imellem 3F og virksomheden, som behandles i Arbejdsretten.

Efter møde lokalt mellem 3F og virksomheden blev **1. konfliktvarsel** afsendt **12. december** pga. den opsagte 3F-overenskomst.

En nyansat kok, der er medlem af 3F, bliver efter få dages ansættelse i **begyndelsen af januar** presset til selv at sige op.

Afløseren, der også er medlem af 3F, presses til svarende til selv at sige op med fratræden **i midten af marts**.

3F kører nu sagen for dette medlem, hvis ansættelseskontrakt dokumenterer meget ringe løn- og arbejdsforhold. (ingen faggrænser, ingen øvre arbejdstid, ingen afspadsering – og bruttoløn på 23.000 kr. om måneden).

3F afsender **2. konfliktvarsel 8. marts**, så hovedkonflikten træder i kraft 19. marts. Der er efterfølgende sendt sympatikonfliktvarsler på en række områder.

Der blev i **slutningen af juni** holdt nyt møde mellem 3F, KAF og virksomheden i et forsøg på finde en løsning. Uden held.

