

Kollektives Arbeitsrecht: Tarifverträge, Gewerkschaftswesen und Streiks

I. Betriebliche Tarifverträge

Betriebliche Tarifverträge werden von einer Personenvereinigung geschlossen, der mindestens dreifünftel (3/5) der Arbeitnehmer des Unternehmens angehören; das gilt unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer des Unternehmens und unabhängig von ihrer Kategorie, Stellung oder Fachrichtung und ohne zeitliche Begrenzung der Laufzeit.

Zur Gründung einer Personenvereinigung sind mindestens fünf (5) Mitglieder erforderlich. Wenn nach der Gründung der Personenvereinigung das Erfordernis von drei Fünfteln (3/5) der Beschäftigten des Unternehmens, die für die Gründung erforderlich sind, nicht mehr erfüllt ist oder weniger als fünf (5) Beschäftigte übrig bleiben, wird die Vereinigung ohne weitere Zwischenschritte aufgelöst.

Tarifverträge müssen eine Kodifizierung aller anwendbaren Bestimmungen und Bedingungen enthalten, andernfalls gelten nur die kodifizierten Bestimmungen.

II. Verbindlichkeit der Tarifverträge und des Nationalen Allgemeinen Tarifvertrags (EGSSE)

Tarifverträge sind nur für diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, die Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaften sind, die den Tarifvertrag unterzeichnet haben. Ein Arbeitgeber, der nicht Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaften ist, ist nicht an den Tarifvertrag gebunden. Es ist jedoch möglich, einen von einer Arbeitgebergewerkschaft unterzeichneten Tarifvertrag, der für Arbeitgeber, die mindestens 51 % der Arbeitnehmer in der Branche beschäftigen, verbindlich ist, zu erweitern und für alle Arbeitnehmer einer Branche für allgemeinverbindlich zu erklären.

Nationale allgemeine Tarifverträge (GCAs) legen die für Arbeitnehmer im ganzen Land geltenden Mindestbedingungen für die Beschäftigung fest. Grundlöhne, Grundgehälter, Basistageslöhne, jede Art von Zuschlägen dazu und im Allgemeinen alle anderen Lohnbedingungen gelten nur für Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern der vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen beschäftigt werden, und dürfen nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn und dem Tageslohn liegen. Die Lohnbedingungen der Tarifverträge sind nur für die Mitglieder der vertragschließenden Arbeitgeberverbände verbindlich.

III. Gewerkschaftswesen

Arbeitnehmergewerkschaften und Personenvereinigungen werden nicht mehr beim zuständigen Gericht, sondern in einem speziellen Register eingetragen.

Die Verwendung eines elektronischen Systems für die Möglichkeit der Fernteilnahme von Mitgliedern von Gewerkschaftsorganisationen sowohl an Generalversammlungen als auch an Wahlen ist verpflichtend.

Der Ausschuss für den Schutz von Gewerkschaftsfunktionären wurde abgeschafft, sodass von nun an gesetzlich geschützte Gewerkschaftsfunktionäre (während ihrer Schutzzeit) aus wichtigem Grund entlassen werden können.

IV. Streiks

Vor einem Streik (mindestens 24 Stunden) bedarf es einer schriftlichen Benachrichtigung des Arbeitgebers durch einen Gerichtsvollzieher, unabhängig davon, ob es sich um einen Streik oder eine Arbeitsniederlegung handelt.

Der Schutz des Rechts, sich nicht an einem Streik zu beteiligen, muss gewährleistet werden. Im Falle eines Verstoßes gegen diese Verpflichtung kann der Streik abgebrochen werden und die Mitglieder der Gewerkschaftsführung können zivilrechtlich haftbar gemacht werden.

Streiks, die von den Gerichten für illegal erklärt wurden, können von der sekundären oder tertiären Gewerkschaftsorganisation gegen denselben Arbeitgeber und mit demselben Anfangsdatum nicht wiederaufgenommen werden.

Es ist verboten, einen Streik ohne das erforderliche Sicherheitspersonal auszurufen.
