Hovedaftale

Mellem

BUPL's Lokale fagforeninger

og

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark ved HK Privat, Dansk Socialrådgiverforening, Fagligt Fælles Forbund (3F), Akademikerorganisationerne og Dansk Journalistforbund

Indhold

Kapitel 1. Hvem er omfattet 2

§ 1. Hvem er omfattet 2

Kapitel 2. Parternes formål 2

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed 2

§ 3. Ledelsesretten 2

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår 3

Kapitel 3. Interessetvister 3

§ 5. Overholdelse af overenskomsten 3

§ 6. Forhandling af ny overenskomst 3

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning 3

§ 8. Ophør af arbejdsstandsning 4

Kapitel 4. Retstvister 4

§ 9. Overenskomststridige arbejdsstandsninger 4

§ 10. Fællesmøde og Arbejdsretten 5

§ 11. Mægling og voldgift 5

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse 6

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse 6

Kapitel 1. Hvem er omfattet

§ 1. Hvem er omfattet

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

BUPL's Lokale fagforeninger og

Handels- og kontorfunktionærernes Forbund i Danmark ved HK Privat, Dansk Socialrådgiverforening, Fagligt Fælles Forbund, Dansk Journalistforbund og Akademikerorganisationerne og medlemmer af disse organisationer som er omfattet af fælles overenskomst indgået mellem disse parter og BUPL's Lokale fagforeninger

Kapitel 2. Parternes formål

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2

BUPL's Lokale Fagforeninger vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i medarbejderorganisationerne.

Stk. 3
Akademikerorganisationernes aftale- og forhandlingsret varetages af de medlemsorganisationer, der aktuelt har medlemmer ansat.

§ 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves

1. i overensstemmelse med bestemmelserne i fælles overenskomster, og

2. i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og de til enhver tid gældende aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

   Bemærkning:
   Tilsvarende er gældende for aftaler indgået med hjemmel i nævnte aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1
Løn- og ansættelsesvilkår fastlægges ved kollektive overenskomster.

Stk. 2

Organisationer, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til et forhandlingssamarbejde at føre overenskomstforhandlinger og indgå en fælles overenskomst for BUPL's Fagforeninger (FFO).

Kapitel 3. Interessetvister

§ 5. Overholdelse af overenskomsten

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.

§ 6. Forhandling af ny overenskomst

Hvis overenskomsten er opsagt, eller der er fremsat begæring om forhandling om indgåelse af overenskomsten, optages der forhandling om fornyelse/indgåelse af overenskomsten.

Forhandlingerne om indgåelse af en ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, inden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 3.
Parterne er enige om at bruge Forligsmandslovens muligheder

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendegives vedkommende part ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4

Varsling af sympatikonflikt finder sted i henhold til ovenstående bestemmelser.

Stk. 5

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, som undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter, og elever/praktikanter.

Stk. 6

Det forudsættes, at arbejdsgiver alene kan varsle konflikt i forenelighed, det vil sige de lokale BUPL fagforeninger i forenelighed.

§ 8. Ophør af arbejdsstandsning

Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige tjenestesteder.

Der må ikke finde fortrædigelser sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Kapitel 4. Retstvister

§ 9. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Stk. 1

Så længe en overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og, hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Hvis der iværksættes en overenskomststridig arbejdsstandsning, behandles denne efter bestemmelserne i § 10.

§ 10. Fællesmøde og Arbejdsretten

1. Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale,
2. brud på denne hovedaftale, eller
3. brud på fælles overenskomsten indgået mellem BUPL's lokale fagforeninger og medarbejderorganisationerne kan indbringes for Arbejdsretten. Der kan nedlægges krav om bod og erstatning.

Stk. 2.

Brud på lokale aftaler kan ligeledes indbringes for Arbejdsretten, medmindre der lokalt er aftalt andre konfliktløsningsregler, eller aftalerne er indgået efter bestemmelser, som ikke er omfattet af denne hovedaftale.

Hvis det påståede overenskomstbrud er en overenskomststridig arbejdsstandsning, jf. § 10, skal fællesmøde afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre denne er ophørt inden fællesmødets afholdelse, jf. Lov om Arbejdsretten, § 9, stk. 2.

I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt inden indbringelse for Arbejdsretten.

§ 11. Mægling og voldgift

Stk. 1

Enhver uenighed om fortolkning af fælles overenskomsten kan søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift således:

Hvis en af overenskomstens parter forlanger det, skal uenigheden først søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt.

Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Inden sager indbringes til mægling og voldgift skal uenigheder forhandles mellem ledelsen af den lokale fagforening og den lokale tillidsrepræsentant. Fører dette ikke til en løsning af uenigheden, forhandles sagen med repræsentanter for medarbejderorganisationerne

Stk. 3

Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingsmødet kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer. To af disse vælges af arbejdsgiverne og to vælges af medarbejderorganisationerne.

Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, som udpeges af parterne. Hvis der ikke er enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne fortrinsvis blandt Arbejdsrettens dommere.

Stk. 4

Medarbejderorganisationerne giver skriftlig besked til arbejdsgiversiden om, hvilke af de faglige organisationer der repræsenterer dem alle ved mægling og voldgift. I øvrige sager om en eller flere medarbejdere repræsenterer den faglige organisation sine egne medlemmer.

Begæring om mæglingsmøde skal i videst mulig omfang angive sagens omstændigheder.

Hvis parterne er enige herom, kan mæglingsmødet afholdes telefonisk eller elektronisk.

På mæglingsmødet udarbejdes referat, som underskrives af begge parter. Parternes standpunkter skal fremgå af referatet.

Stk. 5

Begæring om voldgiftsbehandling fremsendes normalt senest 10 uger efter afholdelse af mæglingsmøde ved fremsendelse af klageskrift.

Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelse af klageskriftet.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. terminer for yderligere skriftveksling samt tidspunktet for voldgiftsagens forventede berammelse.

Stk. 6

Hvis parterne på mæglingsmødet er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra mæglingsmødet afholdelse, gælder 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift ikke.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Hovedaftalen gælder fra 1. xx 2019, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Hovedaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelsen skal ske skriftligt. Der optages straks forhandlinger med det formål, at hovedaftalen fornys inden opsigelsestidspunktet.

Stk. 3

Hvis forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen ikke er afsluttet inden opsigelsestidspunktet, gælder denne aftale, selvom om tidspunktet overskrides. Hovedaftalen gælder indtil hovedaftalen, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af ny hovedaftale.

København, den dd.mm 2019

BUPL's Lokale fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Dansk Socialrådgiverforening

Niels Rask

Dansk Journalistforbund

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

BUPL Bornholm Henrik Kofoed Hansen
Næstformand Herdi Hermansen

BUPL Fyn Henrik Brandt Rasmussen

BUPL Hovedstaden Henriette Brockdorff

BUPL Midtsjælland Pia Ungstrup Petersen

BUPL MidtVestjylland Ivan Holck Jensen

BUPL Nordjylland Liselotte Thomsen

BUPL Nordsjælland Pernille Riis

BUPL Storkøbenhavn Jon Olufson

BUPL Sydjylland Ulla Koustrup

BUPL Sydøst Betina Vincent Andersen

BUPL Østjylland Jesper Kragh

BUPL Århus Line Kærulf Møller