

**Hovedaftale mellem KL
og
Arkitektforbundet
Bibliotekarforbundet
Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Dansk Kiropraktor Forening
DM (Dansk Magisterforening)
Dansk Mejeriingeniør Forening
Dansk Psykolog Forening
Den Danske Dyrlegeforening
De Offentlige Tandlæger
Forbundet Kommunikation og Sprog
Foreningen af Speciallæger
Gymnasieskolernes Lærerforening
JA (Jordbrugsakademikerne)
Pharmadanmark
Tandlægeforeningen
Yngre Læger**

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
Kapitel 2. Formål.....	3
§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed.....	3
§ 3. Ledelsesretten.....	4
§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår.....	4
Kapitel 3. Interessetvister.....	4
§ 5. Overholdelse af overenskomsten.....	4
§ 6. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning.....	4
Kapitel 4. Retstvister.....	5
§ 7. Overenskomststridig arbejdsstandsning.....	5
§ 8. Uenighed.....	5
§ 9. Mægling og voldgift.....	5
§ 10. Forståelse/brud.....	6
§ 11. Forståelse/brud på hovedaftalen.....	6
§ 12. Pådømmelse.....	7
§ 13. Frigørende virkning.....	7
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	7
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.....	7

Kapitel 1. Hvem er omfattet

§ 1. Hvem er omfattet

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

1. KL og de kommuner og øvrige ansættelsesmyndigheder i KL's forhandlingsområde, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, indgået mellem KL og en eller flere af de under pkt. 4 nævnte organisationer.
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning af indgå overenskomster mv., og når AC konkret har accepteret, at virksomheden omfattes af en overenskomst, indgået mellem en eller flere AC-organisationer og KL,
3. selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold,
4. Arkitektforbundet, Bibliotekarforbundet, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Kiropraktor Forening, DM (Dansk Magisterforening), Dansk Mejeriingeniør Forening, Dansk Psykolog Forening, Den Danske Dyrlægeforening, De Offentlige Tandlæger, Forbundet Kommunikation og Sprog, Foreningen af Speciallæger, Gymnasieskolernes Lærerforening, JA (Jordbrugsakademikerne), Pharmadanmark, Tandlægeforeningen og Yngre Læger.
5. AC efter bemyndigelse fra en eller flere af de under pkt. 4 nævnte organisationer.
6. Medlemmer af de under pkt. 4 nævnte organisationer, der er omfattet af en overenskomst eller af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer, indgået mellem KL og en eller flere af de under pkt. 4 nævnte organisationer.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne, alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kapitel 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Kapitel 2. 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

KL og den enkelte kommune/den øvrige ansættelsesmyndighed vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en akademikerorganisation.

§ 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves

1. i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster og
2. i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem KL og AC-organisationerne til enhver tid gældende aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1

Parterne er enige om, at løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektive overenskomster mellem KL og AC-organisationerne.

Stk. 2

Organisationer, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til AC at føre overenskomstforhandlinger og at indgå overenskomster. I det omfang organisationerne overlader deres ret til at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomst til AC, indtræder AC i organisationernes rettigheder og forpligtelser i henhold til denne hovedaftale.

Stk. 3

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Hovedaftaleparterne kan fastsætte en anden frist i forbindelse med de generelle forhandlinger om overenskomstfornyelse. Forhandling om indgåelse af en ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte udløber.

Kapitel 3. Interessetvister

§ 5. Overholdelse af overenskomsten

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller der er iværksat arbejdsstandsning i overensstemmelse med reglerne i § 6.

§ 6. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. For AC-organisationernes vedkommende tilkommer retten den enkelte organisation.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

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

Stk. 4

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte

1. chefstillinger på grundløntrin 50 og højere,
2. medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktenes ophør, og
3. medlemmer, som undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 5

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 6

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

Kapitel 4. Retstvister

§ 7. Overenskomststridig arbejdsstandsning

Stk. 1

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel herfor i ”Norm for regler for behandling af faglig strid” eller i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Varsling af sympatistrejke eller sympatilockout finder sted i henhold til reglerne i § 6.

§ 8. Uenighed

Stk. 1

Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2

En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af en af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for personalet omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommer modparten, eller der foreligger et påstået brud på en kollektiv overenskomst.

§ 9. Mægling og voldgift

Stk. 1

Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingssmøde mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 5 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 2

Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til KL og akademikerorganisationen, og mæglingssmøde under organisationens og KL's medvirken skal afholdes senest dagen ef-

ter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden mæglingens afholdelse.

Stk. 3

Der skrives referat af mødet. Referatet udfærdiges på stedet og underskrives af begge parter.

Stk. 4

Vægning ved at søge uenigheden bilagt ved mægling inden for de ved stk. 1 og 2 fastsatte frister anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til at henvise sagen til afgørelse ved voldgift uden forudgående mægling.

§ 10. Forståelse/brud

Stk. 1

Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, og vedrører denne forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en faglig voldgiftsret, der består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 udpeges af pågældende akademikerorganisation og 2 medlemmer udpeges af KL.

Udpegning af en dommer som opmand for voldgiftsretten sker ved, at parterne i for- ening peger på en opmand og retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med an- modning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstil- ling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 2

Samtidig med henvisning af sagen til voldgift skal vedkommende part meddele navnene på de valgte voldgiftsmænd. Modparten skal, medmindre andet aftales i det enkelte til- fælde, vælge sine voldgiftsmænd inden 5 dage efter modtagelsen af meddelelsen om sa- gens henvisning til voldgift, i tilfælde af påstået overenskomstbrud dog allerede dagen efter.

Stk. 3

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under henvisning til, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægningens berettigelse for Arbejdsretten. I tilfælde af påstået overenskomstbrud kan Arbejdsretten, hvis vægningen findes uberettiget, tillige afgøre selve den opståede tvist.

§ 11. Forståelse/brud på hovedaftalen

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelserne i §§ 8-10.

§ 12. Pådømmelse

Ved pådømmelse af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om Arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 13. Frigørende virkning

Den enkelte AC-organisation kan ikke ved at melde sig ud af AC løse sig fra de forpligtelser, den ved denne hovedaftale har påtaget sig. Frigørende virkning opnås først, når den pågældende organisation har opsagt hovedaftalen i overensstemmelse med reglerne herom, jf. § 14, og ny overenskomst træder i kraft.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne hovedaftale træder i kraft med virkning fra 1. april 2011. Samtidig bortfalder tidligere hovedaftaler, der er indgået med organisationer, omfattet af denne hovedaftale.

Stk. 2

Hovedaftalen gælder, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 3

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 4

Er forhandlinger om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Parterne i denne hovedaftale bekræfter ved deres underskrift, at de har fornøden myndighed til hovedaftalens indgåelse.

København, den 16. august 2012

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Arkitektforbundet

Peter Toftso

For

Bibliotekarforbundet

Pernille Drost

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Lisa Herold Ferbing

Mogens Kring Rasmussen

For

Dansk Kiropraktor Forening

Peter Kryger-Baggesen

Jakob Bjerre

For

DM (Dansk Magisterforening)

Ingrid Stage

For

Dansk Mejeriingeniør Forening

Anne-Sofi Christiansen

For

Dansk Psykolog Forening

Eva Secher Mathiasen

For

Den Danske Dyrlægeforening

Rikke Hansson

For

De Offentlige Tandlæger

Anne Kaae-Nielsen

Lars Holsaae

For

Forbundet Kommunikation og Sprog

Per Lindegaard Hjorth

John Stolberg

For

Foreningen af Speciallæger

Anja Mitchell

Kasper Axel Nielsen

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

Endre Szöcs

For

JA (Jordbrugsakademikerne)

Kirsten Holst

For

Pharmadanmark

Antje Marquardsen

Arne Kurdahl

For

Tandlægeforeningen

Freddie Sloth-Lisbjerg

Joakim Lilholt

For

Yngre Læger

Lisbeth Lintz

Lars Mathiesen