

Hovedaftale

mellem

Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Dansk Funktionærforbund og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark

vedrørende

medarbejdere ansat efter overenskomst for håndværkere m.fl.

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for:

A. Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

B. De regioner og øvrige ansættelsesmyndigheder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for håndværkere m.fl. indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og de organisationer eller et samarbejde heraf, der er nævnt under pkt. C.

BEMÆRKNINGER:

Ved øvrige ansættelsesmyndigheder forstås selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

C. Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Dansk Funktionærforbund og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark.

D. Medlemmer af de under pkt. C nævnte organisationer, der er omfattet af en kollektiv overenskomst vedrørende løn og arbejdsforhold for håndværkere m.fl. indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og de organisationer eller et samarbejde heraf, der er nævnt under pkt. C.

Indhold

§ 1. samarbejde og organisationsfrihed	3
§ 2. ledelsesretten	3
§ 3. overenskomstindgåelse	3
§ 4. overenskomstopphør	3
§ 5. arbejdsstandsning	4
§ 6. fredspligt	4
§ 7. mægling og voldgift	5
§ 8. arbejdsretten	5
§ 9. ikrafttræden og opsigelse	5
§ 10. Særlige forhold	6
PROTOKOLLAT	6

§ 1. samarbejde og organisationsfrihed

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne. Regionernes Lønnings- og Takstnævn, den enkelte region og øvrige ansættelsesmyndigheder vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at personale, der er omfattet af en mellem parterne i denne hovedaftale indgået kollektiv overenskomst, organiserer sig i et forbund, der er omfattet af hovedaftalen.

§ 2. ledelsesretten

Stk. 1.

Regionerne og øvrige ansættelsesmyndigheder udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden til enhver tid gældende aftaler samt i henhold til bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i regionerne.

Stk. 2.

Den lokale afdeling/klub har efter anmodning adgang til med vedkommende regionsråd at forhandle ethvert spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår.

§ 3. overenskomstindgåelse

Stk. 1.

Parterne er enige om, at løn- og øvrige ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst.

Stk. 2.

Organisationer omfattet af denne hovedaftale er berettiget til at overlade til et forhandlingssamarbejde at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomster. I det omfang organisationerne overlader deres ret til at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomst til et forhandlingssamarbejde, indtræder dette samarbejde 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. Forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4. overenskomstopphør

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomtparterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5. arbejdsstandsning

Stk. 1.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler. Retten til at iværksætte arbejdsstandsning tilkommer vedkommende organisation eller et samarbejde af organisationer, som nævnt i § 3, stk. 2 og Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Aftales det på arbejdstagerside at foretage fælles (vægtet) afstemning om ét eller flere overenskomstforlig, kan der ikke iværksættes konflikt med det formål at tilsidesætte indholdet af dette/disse forlig, dersom forliget/ forligene samlet vedtages.

Stk. 2.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives vedkommende part ved særlig og anbefalet skrivelse, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 1 måned før den iværksættes. Efterfølgende arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned.

Stk. 3.

Arbejdsstandsningen kan ikke omfatte ansatte, der undtages ved aftale mellem vedkommende parter.

Stk. 4.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 5.

Varsling af sympatistrejke eller sympatilockout finder sted i henhold til ovenstående regler.

Stk. 6.

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

§ 6. fredspligt

Stk. 1.

Inden for det område, som overenskomsten 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.

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

§ 7. mægling og voldgift

Enhver uenighed om fortolkning af en kollektiv overenskomst kan af vedkommende part/partier i overenskomsten, søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt vedkommende part forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem vedkommende parter.

Inden 21 dage fra modtagelsen af en begæring om mæglingsmøde tager modtageren initiativ til at fastlægge et tidspunkt for mæglingsmødet, der kan finde sted efter udløbet af nævnte frist.

Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, kan sagen af vedkommende part henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af arbejdstagersiden og to af arbejdsgiversiden.

Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der udpeges af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 8. arbejdsretten

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse, om brud på denne hovedaftale, samt om brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og én eller flere af de i denne hovedaftale omfattede organisationer eller et samarbejde heraf kan af Regionernes Lønnings- og Takstnævn eller vedkommende organisation indbringes for Arbejdsretten.

§ 9. ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelse kan ske selvstændigt af hver af underskriftsparterne.

Stk. 2.

Den part, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 3.

Er forhandling 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.

Stk. 4.

Tidligere hovedaftaler for håndværkere, montører og overmontører m.fl. indgået mellem Amtsrådsforeningen og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Metalarbejderforbund, Malerforbundet i Danmark, Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark og Træindustriforbundet i Danmark er bortfaldet ved underskrivelse af denne hovedaftale.

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

§ 10. Særlige forhold

Denne hovedaftale finder ikke anvendelse for regelsæt eller dele heraf, som indeholder særlige bestemmelser om løsning af konflikter.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:

For DANSK EL-FORBUND:

For DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND:

For DANSK FUNKTIONÆRFORBUND:

For DANSK METAL:

For FORBUNDET TRÆ-INDUSTRI-BYG I DANMARK:

For NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:

For MALERFORBUNDET I DANMARK:

PROTOKOLLAT

i tilknytning til hovedaftale af dags dato mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Forbundet Træ-Industri-Byg i

Danmark, Dansk Funktionærforbund og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark.

Parterne er enige om nedennævnte bemærkninger til følgende bestemmelser i hovedaftalen:

ad § 2. ledelsesretten, stk. 1

Henvisningen til bestemmelserne om samarbejde og samarbejdsudvalg er udtryk for en sproglig modernisering.

Uoverensstemmelse om fortolkning af bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i amter og påståede brud på disse behandles som hidtil i overensstemmelse med den i samarbejdsbestemmelsernes § 12 og § 13 fastsatte procedure.

ad § 2. ledelsesretten, stk. 2

Den lokale forhandlingsadgang åbner ikke mulighed for at træffe aftale om:

Løn og arbejdsvilkår, der fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forhold, der angår amters opgaver, organisation eller personalebehov og

Normerings- og klassificeringsforslag til advancementsstillinger.

§ 5. arbejdsstandsning, stk. 3

Der er mellem parterne enighed om, at der i givet fald skal indgås en aftale, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der vil blive berørt af en arbejdsstandsning.