

Hovedaftale for håndværkere m.fl. indenfor Kommunernes Landsforening

Hovedaftale for håndværkere m.fl. mellem:

- KL
- Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark
- Dansk EI-Forbund
- Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
- Dansk Funktionærforbund
- Dansk Metal
- Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark
- Malerforbundet i Danmark
- Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark
- Fagligt Fælles Forbund - 3F (vedr. kokke)

Indhold

Kapitel 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
Stk. 1	3
Bemærkning:	3
Kapitel 2. Parternes formål.....	3
§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed	3
Stk. 1	3
Stk. 2	3
§ 3. Ledelsesretten.....	3
Bemærkning:	4
§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår.....	4
Stk. 1	4
Stk. 2	4
Kapitel 3. Interessetvister.....	4
§ 5. Overholdelse af overenskomsten	4
§ 6. Forhandling af ny overenskomst.....	4
Bemærkning:	4

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning	4
Stk. 1	4
Stk. 2	5
Stk. 3	5
Stk. 4	5
Stk. 5	5
§ 8. Nødberedskab	5
Bemærkning:	5
§ 9. Ophør af arbejdsstandsning	5
Kapitel 4. Retstvister	5
§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger	5
Stk. 1	5
Stk. 2	6
§ 11. Fællesmøde og Arbejdsretten.....	6
Stk. 1	6
Bemærkning:	6
§ 12. Mægling og voldgift	6
Stk. 1	6
Stk. 2	7
Bemærkning:	7
Stk. 3	7
Bemærkning:	7
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	7
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	7
Stk. 1	7
Bemærkning:	7
Stk. 2	8
Stk. 3	8
Bilag 1 - Overenskomster dækket af denne hovedaftale	9

Kapitel 1. Hvem er omfattet

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

1. KL og de kommuner og øvrige ansættelsesmyndigheder i KX's forhandlingsområde, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Malerforbundet i Danmark og Fagligt Fælles Forbund — 3F (vedrørende kokke).
2. Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark og Fagligt Fælles Forbund - 3F (vedrørende kokke) og medlemmer af disse organisationer, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem KL og én eller flere af disse organisationer.

Bemærkning:

I bilag 1 findes en oversigt over, hvilke overenskomster denne hovedaftale dækker.

Ved øvrige ansættelsesmyndigheder forstås bl.a. fælleskommunale selskaber, som er oprettet med hjemmel i § 60 i Lov om kommunernes styrelse, kommunale selvstyrehavne og selvejende dag- og døgninstitutioner.

Denne hovedaftales konfliktløsningsregler gælder ikke for regelsæt eller dele heraf, som indeholder særlige bestemmelser om løsning af konflikter.

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

KL og den enkelte kommune/den øvrige ansættelsesmyndighed vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i de organisationer, der er omfattet af hovedaftalen.

§ 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 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 lokale aftaler indgået med hjemmel i nævnte aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1

Løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektive overenskomster.

Stk. 2

Organisationer, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til et forhandlingssamarbejde at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomster.

Kapitel 3. Interessetvister

§ 5. Overholdelse af overenskomsten

Selv om en overenskomst 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 en overenskomst er opsagt, eller der er fremsat begæring om forhandling om indgåelse af en overenskomst, optages der forhandling om fornyelse/indgåelse af overenskomsten senest 1 måned efter opsigelsen/begæringen.

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

Bemærkning:

Opsigelsesbestemmelser fremgår af de enkelte overenskomster.

§ 7. Varsling og iværksættelse af 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 § 4, stk. 2, og KL

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes 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

1. undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter, og
2. elever/ praktikanter

§ 8. Nødberedskab

Hvis der iværksættes arbejdsstandsning, indgås der i givet fald en aftale, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

Bemærkning:

Der vil normalt være behov for et nødberedskab, hvis der er tale om arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt med bevarelse af store værdier.

Til brug for indgåelse af nødberedskabsaftaler indgås rammeaftale med det enkelte forbund.

§ 9. 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

§ 10. 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 af-

giver 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 § 11.

§ 11. Fællesmøde og Arbejdsretten

Stk. 1

1. Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale,
2. brud på denne hovedaftale, eller
3. brud på overenskomst indgået mellem KL og Blik- og Rørarbejder forbundet i Danmark, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Malerforbundet i Danmark og Fagligt Fælles Forbund - 3F (vedrørende kokke), kan indbringes for Arbejdsretten.

Bemærkning:

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.

Der er mellem KL og LO indgået aftale om retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger og aftale om retningslinjer for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten.

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

§ 12. Mægling og voldgift

Stk. 1

Enhver uenighed om fortolkning af en kollektiv overenskomst 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.

Mæglingssmøde skal afholdes inden 21 dage, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingssmødet kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer. To af disse vælges af KL og to vælges af den pågældende organisation.

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.

Bemærkning:

Begæring om mæglingssmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder.

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

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

Stk. 3

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

Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelse af klageskriftet. Efter afgivelse af svarskrift indgås der snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. terminer for yderligere skriftveksling samt tidspunktet for voldgiftssagens forventede berømmelse.

Bemærkning:

Hvis parterne på mæglingssmødet 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 mæglingssmødets 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. januar 2007, hvor intet andet er anført.

Bemærkning:

Tidligere indgåede hovedaftaler mellem henholdsvis Frederiksberg Kommune og Dansk Funktionærforbund, hovedaftale mellem henholdsvis Københavns Kommune og Dansk Funktionærforbund og hovedaftale mellem Københavns Kommune og bl.a. Dansk EI-

Forbund, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Metal København, Rørlæggernes og Blikkenslagernes Fagforening bortfalder.

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 fornyes inden opsigelsestidspunktet.

Stk. 3

Hvis forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen ikke er afsluttet inden opsigelsestidspunktet, gælder denne aftale, selvom om tidspunktet overskrides. Aftalen gælder indtil de kollektive overenskomster, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af nye kollektive overenskomster. Aftalen bortfalder ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den 24. september 2007

For

KL
Mads Lebech
Ingelise Sørensen

For

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark
Bjørn Fridthjof

For

Dansk EI-Forbund
Jens-Olav Pedersen

For

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
Poul Monggaard

For

Dansk Funktionærforbund
Kim Vormsby

For

Dansk Metal
Poul Kjærsgaard

For

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark
Allan B. Schmidt

For

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark
Paul F. Sørensen

For

Malerforbundet i Danmark
Søren Kjærsgaard

For

Fagligt Fællesforbund -3F (Restaurationsbranchens Forbund)
Preben Rasmussen

Bilag 1 - Overenskomster dækket af denne hovedaftale

Overenskomst for håndværkere m.fl. — KL's Løn- og Personale nr. 40.11

Overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. — KL's Løn- og Personale nr. 40.21

Overenskomst for gasmekanikere

Overenskomst for flyvepladsledere, AFIS-operatører og sikkerhedsmedarbejdere m.fl. ved kommunale lufthavne og flyvepladser — KL's Løn- og Personale nr. 42.11.

Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet — KL's Løn- og Personale nr. 04.89