

Kooperationen

Principudtalelse

Den kooperative ide og virksomhedsform har spillet en vigtig rolle i den danske arbejderbevægelses udvikling. I sin stræben efter gennemførelsen af en demokratisk ordnet økonomi er Kooperationen udtryk for bestræbelser - til gavn for forbrugerne som fagbevægelsen tilslutter sig. Gennem hele sin historie har fagbevægelsen derfor medvirket til ideelt og praktisk at fremme den kooperative bevægelse, der rigtigt udformet er til gavn for befolkningen såvel fra forbrugets som produktionens synspunkt, og fagbevægelsen er derfor dybt interesseret i en styrkelse af Kooperationen og opretholdelse af dens konkurrenceevne.

I erkendelse af, at en hovedbetingelse for Kooperationens udfoldelse er, at dens konkurrenceevne opretholdes, og at forstyrrelse af produktion og omsætning undgås, er fagbevægelsen fuldt ud enig i, at der ikke på løn- og arbejdsforholdenes område stilles videregående krav til Kooperationen end til privatvirksomheder, der inden for tilsvarende brancher er blandt de bedst virkende og ydende.

Kooperationen anerkender fuldt ud fagbevægelsens bestræbelser for at hidføre de bedst mulige arbejdsvilkår for arbejdstagerne, og forpligter sig til inden for sit område efter evne at virke for gennemførelse af så gode og trygge løn- og arbejdsforhold som muligt. Kooperationen anerkender fuldt ud fagbevægelsens bestræbelser for at gennemføre "Økonomisk Demokrati", og vil i overensstemmelse hermed medvirke til, at tidssvarende arbejdsformer, herunder medindflydelse og medejendomsret, udvikles til gavn for lønmodtagerne og de kooperative virksomheder.

Indhold

Afsnit A	3
§ 1	3
§ 2	3
§ 5	4
§ 6	4
§ 7	5
§ 8	5
§ 9	5
§ 10	6
Afsnit B	6
§ 11	6
§ 12	7

Afsnit C	7
§ 13	7
§ 14	7
§ 15	8
§ 16	8
§ 17	8
§ 18	8
§ 19	9
§ 20	9
§ 21	9
Protokollat til hovedaftale indgået mellem Det kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark	10
Protokollat til aftale om virksomhedsnævn mellem Landsorganisationen i Danmark og Det kooperative Fællesforbund	10

Afsnit A

Hovedaftale

§ 1

Hovedaftalen og reglerne i afsnit B (interessetvister) og afsnit C (retstvister) samt andre aftaler, som træffes mellem de to hovedorganisationer, LO og DkF, skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

§ 2

Løn- og arbejdsvilkår fastsættes enten gennem afslutning af kollektive overenskomster eller skriftligt ved tiltrædelse af overenskomster gældende på det private arbejdsmarked fortrinsvis mellem en branchesammenslutning og en fagorganisation.

Stk. 2. Parterne er forpligtede til at give hinanden alle nødvendige oplysninger til bedømmelse af lønforholdene.

§ 3. Ved en kollektiv overenskomst forstås en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en fagorganisation på den ene side og enten en kooperativ branchesammenslutning eller en virksomhed på den anden side.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst eller om, hvilket område overenskomsten har, afgøres ved faglig voldgift, jf. afsnit C, § 16.

§ 4

Parterne er enige om, at den ansvarlige ledelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem LO og DkF til enhver tid gældende aftaler.

Stk 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende virksomhed godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej, jf. afsnit C.

Stk 3. Ved afskedigelser af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler:

- A) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

- B) Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves lokalt behandlet mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere.
- C) Opnås ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- D) Lykkes det ikke ved de ovennævnte forhandlinger at opnå enighed, har det i sagen interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) inden for en frist af 15 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling ret til at begære sagen gjort til genstand for behandling af den permanente voldgiftsret jf. afsnit C, § 17, stk. 2. Retten tiltrædes ved hver sags behandling af en repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomtparter. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejdstagerne i en virksomhed, hvis sag er til behandling.
- E) Retten afsiger en motiveret kendelse. Hvis retten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan retten efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder retten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan retten bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
- F) Såfremt der for Den permanente Voldgiftsret jf. punkt d. - indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelse, skal Den permanente Voldgiftsret efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5

Virksomhederne forpligter sig til kun at beskæftige arbejdstagere, der er medlem af en organisation, som er tilsluttet LO. Dog kan der mellem de respektive overenskomtparter i særlige tilfælde træffes aftale om andet tilhørsforhold.

Stk. 2. Såfremt arbejdstageren ikke er organiseret ved ansættelsen, skal de organisationsmæssige forhold være bragt i orden inden 5 uger.

§ 6

Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

§ 7

Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det hensigtsmæssig.

Stk. 2. De i § 4, stk. 3 fastsatte regler om behandling af urimelige afskedigelser finder - medmindre andet er aftalt i de enkelte overenskomster, sluttet mellem forbundene og kooperative virksomheder også anvendelse ved afskedigelser af tillidsrepræsentanter, hvis man fra arbejdstagerside gør gældende, at en sådan afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den afskedigede tillidsrepræsentants eller virksomhedens forhold.

Stk. 3. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 4. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 5, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 5. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 6. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retstilling som ved afskedigelse jf. stk. 2, 3, 4 og 5.

§ 8

De to hovedorganisationer vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalg eller andre egnede organer.

§ 9

I tilfælde af påstået brud på denne hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for den i afsnit C, § 17, omhandlede permanente voldgiftsret, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærede part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 14 dage.

Stk. 3. Begæring om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 10

De under de to hovedorganisationer, LO og DkF, hørende organisationer og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale opsiges af en af hovedorganisationerne, LO og DkF.

Afsnit B

Regler for afgørelse af interesselister

§ 11

På områder, hvor de direkte interesserede parter, kooperative virksomheder og branchesammenslutninger på den ene side og de respektive fagorganisationer på den anden side, ikke opnår enighed i interesselister, herunder oprettelse og fornyelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår i kooperative virksomheder, behandles sådanne tvister, såfremt en af parterne kræver det, på et fællesmøde mellem de respektive parter og under medvirken af DkF og LO. Opnås fortsat ikke enighed, videregives sagen til overenskomststudvalget, der etableres af DkF og LO. Overenskomststudvalget er på 4 medlemmer, hvoraf parterne samt DkF og LO hver udpeger et medlem.

Stk. 2. Overenskomststudvalget skal - i overensstemmelse med Principudtalelsen søge at tilvejebringe enighed om de foreliggende uoverensstemmelser og kan træffe afgørelse med bindende virkning.

Stk. 3. De spørgsmål, der opnås enighed om, optages i et protokollat, der underskrives af parterne og får virkning fra overenskomstens udløbsdato.

§ 12

Til videre behandling af spørgsmålet, hvorom overenskomststudvalget ikke kunne opnå enighed, suppleres valget med en forhandlingsleder, der tillige skal fungere som forligsmand.

Stk. 2. Forhandlingslederen skal enten være forligsmand eller mæglingmand, udnævnt i henhold til lov om mægling i arbejdsstridigheder, medmindre de direkte interesserede parter enes om en anden. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af forhandlingsleder, udpeges denne af forligsinstitutionens formand.

Stk. 3. De spørgsmål, der herefter opnås enighed om, får virkning fra overenskomstens udløbsdato. Omkring de spørgsmål, der ikke opnås enighed om, udarbejder forhandlingslederen en forligsskitse, som overenskomstparterne tager stilling til efter de for parterne normale gældende procedurer.

Stk. 4. Såfremt en af overenskomstparterne herefter forkaster forligsskitzen, genoptages sagen i overenskomststudvalget jf. § 12, stk. 1, suppleret med yderligere 2 personer, som opfylder bestemmelserne i § 12, stk.2.

Stk. 5. De spørgsmål, der herefter opnås enighed om, eller som afgøres ved kendelse af forhandlingslederen, suppleret med de yderligere 2 personer jf. § 12, stk. 4, får virkning fra overenskomstens udløbsdato.

Afsnit C

Regler for behandling af faglig strid. Fortolkning af eller brud på overenskomst.

§ 13

Det kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen anerkender, at enhver uoverensstemmelse af faglig karakter, det være sig forståelse eller overholdelse af indgåede aftaler, overenskomster, såvel som regler om opsigelsesbestemmelser m.v., ikke må give anledning til arbejdsstandsning, men skal søges bilagt ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes referat, der underskrives af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed ved lokalforhandling, afgøres sagen efter nedenstående regler om mægling og voldgift.

§ 14

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne ønsker mægling afholdt, fremsættes der over for den modstående organisation (fagforbund, for så vidt angår arbejdstageren, og for virksomheden den pågældende branchesammenslutning i Det kooperative Fællesforbund) skriftlig begæring herom, der skal indeholde en redegørelse over den

foreliggende uoverensstemmelse. Mæglingsudvalget træder herefter i funktion snarest muligt og inden for en frist af 5 arbejdsdage i hovedstadsområdet og 10 arbejdsdage i provinsen, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Hvor forholdene taler derfor, kan mæglingsudvalget beslutte at afholde mæglingsmøde på åstedet, således at de direkte interesserede parter i givet fald kan tilkaldes, dog vil mæglingsmøde være at afholde på stedet, når blot een af parterne i sagen begærer dette.

Stk. 3. Der optages referat af mæglingsmødet, som underskrives af mæglingsudvalget og tilsendes den pågældende fagorganisation, branchesammenslutning og virksomhed.

§ 15

Mæglingsudvalget skal bestå af to medlemmer, hvoraf hver af parterne i det pågældende overenskomstforhold vælger sin repræsentant, j f. nærværende reglers § 19.

§ 16

Henstår uoverensstemmelsen herefter uløst, og een af parterne fremsætter begæring herom, vil sagen være at indbringe for en faglig voldgiftsret snarest efter, at begæring er fremsendt, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Voldgiftsretten skal bestå af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to, samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

§ 17

For så vidt sagen vedrører en klage om påstået brud på hovedaftalen, en overenskomst eller dermed ligestillet aftale, kan hver af parterne begære sagen indbragt for en permanent voldgiftsret.

Stk. 2. Den permanente voldgiftsret består af fire medlemmer med suppleanter, hvoraf Landsorganisationen og Det kooperative Fællesforbund hver udpeger halvdelen. Medlemmer og suppleanter vælges for 3 år ad gangen. Landsorganisationen og Det kooperative Fællesforbund vælger for 2 år ad gangen en opmand, som skal være jurist. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, udpeges denne af Arbejdsretten.

§ 18

De i § 16 og § 17 omhandlede voldgiftsretter skal så vidt muligt træde sammen snarest efter, at de er påkaldt.

Stk. 2. DkF fungerer som sekretariat for og indkalder den permanente voldgiftsret og parterne. Tilsvarende gælder for den faglige voldgiftsret, når der er tale om enkeltvirksomheder.

Stk. 3. Når der er tale om sager for en branchesammenslutnings medlemsvirksomheder, kan branchesammenslutningen, såfremt dette ønskes, fungere som sekretariat for og indkalde den faglige voldgiftsret og parterne.

Stk. 4. Opmanden fungerer som voldgiftsrettens formand og deltager i rettens forhandlinger. Efter parternes procedure for den samlede ret optages sagen til votering og kendelse ved almindeligt stemmeflertal mellem voldgiftsmedlemmerne. Kan sådan stemmeflertal ikke opnås, afgøres sagen af rettens formand, der herefter tilstiller parterne en motiveret kendelse.

§ 19

Ingen kan være medlem af et mæglingsudvalg eller en voldgiftsret, når den pågældende sag vedrører et klagemål på en virksomhed, hvor vedkommende har direkte personlig interesse.

§ 20

Over for den permanente voldgiftsret kan der nedlægges påstand om bod og erstatning. En af den permanente voldgiftsret afsagt kendelse har den samme retsvirkning som en af Arbejdsretten afsagt dom.

§ 21

Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal udrede sagsomkostninger. Denne hovedaftale træder i kraft 1. april 1984 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. oktober, dog tidligst til 1. oktober 1989. Den af hovedorganisationerne, DkF og LO, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Der er enighed om, at hovedaftalen, selv om den opsiges til en 1. oktober, dog løber videre, indtil de på det pågældende tidspunkt i kraft værende kollektive overenskomster afløses af nye, hvorefter den bortfalder ved de nye overenskomsters ikrafttræden. Denne hovedaftale afløser nugældende "Regler for arbejdsforholdenes orden i kooperative virksomheder" a juni 1962.

Hovedaftalens § 12 er ændret med virkning fra 1. marts 1992.

Hovedaftalens §§ 4, 7 og 9 er ændret med virkning fra 1. april 1993.

Protokollat til hovedaftale indgået mellem Det kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark

Parterne er enige om, at en kooperativ virksomhed altid er indforstået med at oplyse baggrunden for en afskedigelse, selv om vedkommende arbejdstager ikke har været beskæftiget i virksomheden i den i § 4, stk. 3, litra a., anførte periode.

Parterne er videre enige om, at eksisterende aftaler angående organisationsforhold fortsat er gældende parterne imellem, indtil sådan aftale opsiges af en af parterne med det i § 6, stk. 1 anførte varsel. Parterne er yderligere enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsmandsbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed går forud for de i § 7 anførte generelle bestemmelser.

Protokollat til aftale om virksomhedsnævn mellem Landsorganisationen i Danmark og Det kooperative Fællesforbund

Landsorganisationen i Danmark og Det kooperative Fællesforbund er enige om, at bestemmelserne i 8.5. vedrørende bod som følger: "og drejer sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bod. Afgørelsen om bodansvar og størrelsen af en eventuel bod fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side" først træder i kraft den 1. maj 1993.