

HÅNDBOG

**HOVEDAFTALEN MELLEM
LANDSORGANISATIONEN I DANMARK
OG
BRUGSFORENINGSBEVÆGELSENS ARBEJDSGIVERORGANISATION**

SAMT BILAG

6. UDGAVE

**ALBERTSLUND
2017**

INDHOLDSFORTEGNELSE

Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation	3
Hovedaftale af 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.....	6
Norm for regler for behandling af faglig strid	21
Forretningsorden for afskedigelsesnævnet mellem Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) og Landsorganisationen i Danmark (LO).....	25
Afskedigelsesnævn	28
Aftale om uddannelsesfonden	29

HOVEDAFTALE
mellem
Landsorganisationen i Danmark (LO)
og
Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA)
(af 10. maj 1990 med ændringer af 22. april 1993 og 27. marts 2007)

Parterne er enige om at understrege betydningen af det bedst mulige samarbejde mellem på den ene side BBA og på den anden side LO, de enkelte fagforbund og de i BBA's medlemsvirksomheder beskæftigede lønmodtagere.

Under forudsætning af, at BBA fortsat ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, aftales følgende:

§ 1

Som retligt grundlag for nuværende og fremtidige overenskomstforhold tiltrædes Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO med ændringer af 1. oktober 1992. I forholdet mellem Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og BBA henvises tillige til protokollat af 22. april 1993.

§ 2

Stk. 1

Inden for de bestående overenskomstområder erklærer BBA ikke at ville slutte overenskomst om løn- og arbejdsforhold med fagforbund, som ikke er medlemmer af LO.

Stk. 2

I tilknytning til den ret, der tilkommer BBA i henhold til Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO (med ændringer af 1. oktober 1992), § 5, jf. ovenfor § 1, vedrørende organisationsfrihed for overordnede funktionærer ("arbejdsgiverens tillidsmænd"), vil BBA undlade at kræve, at medarbejdere, der indtager sådanne stillinger, ikke står som medlem af en faglig organisation under LO.

Stk. 3

I samme forbindelse afstår LO og de under LO stående fagforbund fra at forhandle løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere, der er omfattet af Hovedaftalens formandsbegreb, uanset disse medarbejdere måtte være medlem af et fagforbund under LO.

§ 3

Stk. 1

Overenskomster om løn- og arbejdsforhold oprettes mellem Landsorganisationen i Danmark, respektive de enkelte fagforbund og BBA. Fagorganisationerne skal ved

forhandlinger i så stort omfang, som det er muligt, stille det nødvendige sammenligningsmateriale til rådighed, således at BBA i de enkelte overenskomstforhold ikke er stillet ugunstigere end gennemsnittet af sammenlignelige virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening eller anden arbejdsgiverforening, som de respektive overenskomstparter er enige om.

Stk. 2

Sammenligninger skal ske for overenskomstområder som helhed i enhver henseende.

Stk. 3

Arbejdsretten afgør om et overenskomstområde er rette sammenligningsområde.

Bedømmelsen af sammenligninger af niveau og udvikling med hensyn til løn og øvrige arbejdsforhold sker ved et af parterne i henhold til særlig aftale nedsat fast nævn (sammenligningsnævnet). Parterne er i nævnet repræsenteret med hver to personer. Opnås der i nævnet ikke enighed i konkrete sager tiltrædes nævnet af en opmand. Nævnet kan alene træffe afgørelse om sammenlignelighed, jf. stk. 1, og nævnets afgørelse er bindende for parterne, i det pågældende overenskomstforhold.

Stk. 4

Kollektive kampskridt kan ikke iværksættes, medmindre det forinden er endeligt afgjort, at dette er foreneligt med stk. 1.

§ 4

Norm for Regler for behandling af faglig strid er gældende i alle forhold, jf. lov nr. 317 af 13. juni 1973 om arbejdsretten, § 22.

§ 5

Enhver af parterne har ret til at indklage den modstående part for Arbejdsretten i henhold til lovens bestemmelser herom.

§ 6

Parterne er enige om, at det i henhold til Hovedaftalen af 1. oktober 1992, § 4, omhandlede nævn (afskedigelsesnævnet) består af 2 medlemmer udpeget af BBA, 1 medlem udpeget af pågældende fagforbund og 1 medlem udpeget af LO.

Nævnets medlemmer udpeger en formand og opmand, som skal opfylde betingelserne for at udpeges til dommer ved de ordinære domstole. Opnås der ikke enighed om valget, anmoder parterne Arbejdsrettens formandskab om at udpege opmanden.

§ 7

Nærværende hovedaftale træder i kraft den 1. maj 2007 og afløser hovedaftalen af 1. maj 1993.

Hovedaftalen kan opsiges med 9 måneders varsel til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 2009.

Albertslund, den 27. marts 2007

Landsorganisationen i Danmark

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

HOVEDAFTALEN AF 1973
mellem
Dansk Arbejdsgiverforening
og
Landsorganisationen i Danmark
(med ændringer af 1. oktober 1992)

§ 1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisations-tilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2

Stk. 1

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4

Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridig arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5

Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6

Under arbejdsconflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

Stk. 1

Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hoved-organisations ansvar.

Stk. 2

Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelser om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

Stk. 1

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tilidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening 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 arbejds-giver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutning af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fort-

sætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan nævnet 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 Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5

Stk. 1

Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2

Den arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

Stk. 3

De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

PROTOKOLLAT

Parterne er enige om, at såfremt hovedaftalens § 5 skulle vanskeliggøre organisatoriske ændringer på arbejdsmarkedet, er man indstillet på at drøfte en løsning heraf.

§ 6

Stk. 1

Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2

Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

Stk. 1

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, eller arbejdsstandning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8

Stk. 1

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

Stk. 2

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. 3

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperiode, jfr. stk. 4, 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. 4

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne til-

fælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5

Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan vare-tages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jfr. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

Stk. 1

Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2

Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

Stk. 1

I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået et brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2

Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jfr. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3

Begæringen 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.

§ 11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger 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 er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§ 12

Stk. 1

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, 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. 2

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

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jfr. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.

København, den 1. oktober 1992

For Landsorganisationen i Danmark

For Dansk Arbejdsgiverforening

(sign. Finn Thorgrimson)

(sign. Niels L. Thygesen)

Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990

PROTOKOLLAT

Ved forhandling d.d. har nedennævnte parter aftalt ændringer i hovedaftale af 4. marts 1982.

Parterne er enige om, at ændringerne i § 3 samt det særlige protokollat af dags dato om sammenligningsnævnet sigter på gennemførelse af det, der er aftalt med FDB's skrivelse af 12. marts 1990 og LO's skrivelse af 20. marts 1990.

Den nye hovedaftalebeskyttelse skal dække de virksomheder i FDB, som ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og den er til rådighed for tiltrædelse i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening/Storbutikkernes Forhandlingsudvalg.

Protokollat af 10. maj 1982 mellem HK og FDB ajourføres ved særskilt forhandling mellem disse parter. Den tekniske tilpasning af hovedaftalens §2, stk. 4, til resultatet af disse forhandlinger foretages herefter af FDB efter forudgående kontakt til LO.

Albertslund, den 10. maj 1990

Landsorganisationen i Danmark

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger

(sign. Erik Balle)

(sign. Per Skov)

Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990

Afskrift af brev fra FDB til LO dateret 12. marts 1990

Landsorganisationen i Danmark
Rosenørns Alle 14
1970 København V

Albertslund, den 12. marts 1990

Vedr.: Hovedaftalen mellem FDB og LO

Som aftalt skal vi herved under henvisning til vort forslag af 19. december 1989 og senere bemærkninger præcisere de ændringer, vi finder nødvendige for at det vil være forsvarligt for FDB fortsat ikke at være medlem af en arbejdsgiverforening:

1. Den nye hovedaftalebeskyttelse skal dække de virksomheder i FDB, som ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og den bør være til rådighed for tiltrædelse i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening/ Storbutikkernes Forhandlingsudvalg.
2. Beskyttelsen skal vedrøre løn- og arbejdsforhold bredt, dvs. samtlige de elementer, der indgår i overenskomstfastsættelse.
3. Beskyttelsen skal være til stede i de situationer, hvor vilkårsfastsættelse foregår efter det eksisterende system. Der vil således især være tale om beskyttelse i relation til udvikling og niveau i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Der etableres ikke nye anledninger til vilkårsfastsættelse.
4. Afklaring af sammenlignelighed med de respektive sammenligningsområder under Dansk Arbejdsgiverforening skal ske for overenskomstområder som helhed.
5. Hovedaftalebeskyttelsen skal indebære, at virksomheder, der er omfattet af hovedaftalen, ikke kan mødes af kampskridt i forhandlinger på et overenskomstområde, hvor vilkårene gennemsnitlig er på eller over niveau i forhold til de gennemsnitlige vilkår på det relevante sammenligningsområde.
6. De praktiske forudsætninger for arbejdsretlig anvendelse af hovedaftalens beskyttelsesregel skal være til stede. Vort forslag er fortsat, at der sammen med de øvrige ændringer i hovedaftalen etableres et sammenligningsnævn.

7. Nævnet skal bindende kunne tage stilling til spørgsmål om sammenlignelighed, men skal ikke have beføjelser herudover.

Vi er åbne over for, at nævnet i overenskomstforhandlingerne tages i brug på initiativ fra medarbejderside, hvis vilkårene på det pågældende overenskomstområde antages at være på et gennemsnitligt lavere niveau end på sammenligningsområdet.

Foretages der disse ændringer i vort hovedaftalesystem, vil vi kunne anbefale bestyrelserne i de berørte selskaber, at de ikke går ind som medlemmer af en arbejdsgiverforening.

Med venlig hilsen

(sign. Per Skov)

Bilag til Hovedaftale af 10. maj 1990

Afskrift af brev fra LO til FDB dateret 20. marts 1990

FDB's direktion
Roskildevej 65
2620 Albertslund

København, den 20. marts 1990

Vedr.: Hovedaftalen mellem LO og FDB

Under henvisning til de mellem FDB og LO førte forhandlinger, korrespondance m.v. angående ovennævnte, skal LO meddele, at vort forretningsudvalg på sit møde den 16. ds. godkendte de af FDB, i skrivelse af 12. marts 1990 bilagt forslag af 19. december 1989, oplistede ændringer i vort hovedaftalesystem.

LO går herefter ud fra, at FDB's direktion anbefaler bestyrelserne i de berørte selskaber, at de ikke går ind som medlemmer af en arbejdsgiverforening og skal foreslå, at der umiddelbart efter bestyrelsernes behandling af sagen etableres et møde mellem LO og FDB om den praktiske gennemførelse af ændringerne i hovedaftalesystemet.

P. F. V.

(sign. Hans Jensen / Erik Balle)

Bilag til Hovedaftale af 22. april 1993

M Ø D E R E F E R A T

Inden for rammen af reglerne i § 3 i hovedaftale af 22. april 1993 har parterne aftalt følgende vedrørende Sammenligningsnævnet:

1. Nævnet består af

2 faste repræsentanter udpeget af LO

2 faste repræsentanter udpeget af FDB

Herudover tiltrædes nævnet af en opmand i sager, hvor der ikke opnås enighed mellem nævnets faste medlemmer.

2. Nævnet afgør endeligt, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Opnås der ikke enighed mellem de faste medlemmer, træffes beslutningen af opmanden. Nævnets beslutning indgår herefter i de videre forhandlinger og i givet fald som præjudicielt element i en sag om hovedaftalens § 3.
3. Nævnet afgør ikke, hvad der på det pågældende overenskomstområde er rette sammenligningsområde i henhold til hovedaftalen. Dette spørgsmål, som henhører under Arbejdsretten, skal være afgjort forud for behandling i sammenligningsnævnet.
4. Nævnet kan i enighed i konkrete sager træffe beslutning om at supplere sig med statistisk ekspertise. Sagerne forelægges for nævnet af repræsentanter for de implicerede parter.
5. Nævnets beslutning skal foreligge skriftligt og begrundet.

Albertslund, den 23. april 1993

Landsorganisationen i Danmark

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger

Bilag til Hovedaftale af 22. april 1993

PROTOKOLLAT

I tilknytning til den mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (FDB) indgåede nye Hovedaftale, er der mellem Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) og FDB enighed om følgende tilføjelse:

ad Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO, § 2, stk.3:

Der tilføjes:

"Bortset fra varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning kan varsling af arbejdsstandsning dog kun finde sted til den første i en måned".

ad Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO, § 5, aftales følgende, idet parterne dog forbeholder sig ret til med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb at optage forhandling om ændringer, uanset Hovedaftalen ikke måtte være opsagt.

Stk. 1 udgår og erstattes af følgende:

"Stk. 1a. Over for funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, vil FDB undlade at kræve, at de ikke står som medlemmer af HK.

Stk. 1b. Til afgørelse af uoverensstemmelser om, hvorvidt en funktionær falder ind under de i stk. 1a nævnte undtagelsesbestemmelser, nedsættes et nævn.

Dette består af to medlemmer valgt af HK og to medlemmer valgt af FDB. Tillige vælges en suppleant for hvert af nævnets medlemmer.

Valgene gælder for tre kalenderår ad gangen.

Nævnets medlemmer udpeger i forening en opmand.

Opnås der ikke enighed om valget, indtræder som opmand præsidenten for Sø- og Handelsretten eller en af ham udpeget juridisk dommer.

Stk. 1c. HK anerkender, at Funktionæreforeningen i FDB, Foreningen af FDB-uddelere og Danmarks Uddelerforening har forhandlingsret indenfor deres respektive områder.

HK giver - jfr. Hovedaftalen mellem LO og FDB, § 2 - tilsagn om ikke at ville forhandle løn- og arbejdsforhold for enkeltmedlemmer eller enkeltgrupper af medlemmer i de tre nævnte foreninger.

HK vil, bortset fra foranstående, ikke kræve overordnede stillinger omfattet af kollektiv overenskomst med HK".

Albertslund, den 22. april 1993

Handels- og Kontorfunktionærernes
Forbund i Danmark

(sign. Øjvind Bejstrup)

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger

(sign. Hans Havsager)

NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

DA og LO har vedtaget følgende almindelige regler for behandling af faglig strid (Normen).

Det er af væsentlig betydning for det danske arbejdsmarked, at uoverensstemmelser søges løst ved forhandling og mægling. DA og LO anbefaler derfor, at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger.

Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning.

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Når der i det følgende henvises til rettigheder og forpligtelser for de overenskomstbærende organisationer, vil disse rettigheder og forpligtelser tillige være gældende for den enkeltvirksomhed, der er part i en overenskomst.

§ 1

Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i et overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling i henhold til nedenstående regler, medmindre der mellem parterne gælder andre betryggende regler for uoverensstemmelsens behandling.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde - jf. dog § 16 og § 17 - foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Lokal forhandling

§ 2

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges efter begæring løst ved lokalforhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Sådanne forhandlinger finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger til den lokale forhandling.

Stk. 3. Der kan udarbejdes referat af lokalforhandlingen. Forhandlingsresultatet må ikke stride imod overenskomsten og indgås i øvrigt uden præjudice for fremtidige sager.

Mægling

§ 3

Er der ikke opnået enighed ved den lokale forhandling eller er der ikke afholdt lokal forhandling kan en af de respektive organisationer begære mægling i sagen.

§ 4

Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

§ 5

Mægling foretages af et mæglingsudvalg bestående af 2 mæglingsrepræsentanter. Organisationerne udpeger hver én mæglingsrepræsentant.

§ 6

Mæglingsmødet skal berammes senest 5 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, og mødet skal afholdes senest 12 arbejdsdage fra mæglingsbegæringens modtagelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes. Organisationerne kan aftale, at mæglingen skal foretages et andet sted.

Stk. 3. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Organisationsmøde

§ 7

Er der ikke opnået enighed på mæglingsmødet, kan uoverensstemmelsen videreføres til faglig voldgift, jf. § 10, medmindre én af de respektive organisationer begærer sagen videreført til et organisationsmøde.

§ 8

Begæring om organisationsmøde skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 2. Begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 10 arbejdsdage efter mæglingens afholdelse. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

§ 9

På organisationsmødet deltager mindst en repræsentant fra hver af parterne. De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 2. Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Faglig voldgift

§ 10

Er der ikke opnået enighed på et mæglingensmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser i henhold til § 11 efter begæring videreføres til faglig voldgift.

§ 11

For de faglige voldgiftsretter indbringes:

- sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster, bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1,
- sager omfattet af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1-3, som i henhold til parternes overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3, 2. pkt.,
- sager, som parterne i øvrigt ved overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift,
- sager, der vedrører fortolkning af gældende lovgivning, såfremt parterne ved kollektiv overenskomst eller i det enkelte tilfælde er enige herom.

§ 12

Den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod, såfremt parterne i den konkrete sag er enige herom.

§ 13

Når opmanden i henhold til arbejdsretslovens § 26 er udpeget, fastsættes tidspunktet for afholdelse af den faglige voldgift mellem parterne og opmanden og under hensyntagen til sagens karakter.

Stk. 2. Er der ikke aftalt frister for fremsendelse af processkrifter, fastsættes disse efter begæring af opmanden.

§ 14

Voldgiftsforhandlingen afholdes hos den klagende organisation, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 2. Er en besigtigelse nødvendig, kan opmanden beslutte, at den faglige voldgiftsret sættes herefter.

Habilitet

§ 15

Ingen kan være medlemmer af mæglingssudvalget eller deltage i organisationsmøde, når sagen drejer sig om arbejdsforholdene på det sted, hvor vedkommende er beskæftiget eller i øvrigt har personlige interesser.

Arbejdsstandsning og -vægning

§ 16

De forudgående bestemmelser finder ikke anvendelse, for så vidt en arbejdsstandsning iværksættes som en sympatikonflikt til støtte for en senest samtidig iværksat arbejdsstandsning, jf. § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 17

I alle andre tilfælde skal reglerne for behandling af faglig strid iagttages forinden arbejdsstandsning iværksættes, medmindre lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

København, den 27. oktober 2006

FORRETNINGSORDEN FOR AFSKEDIGELSESNÆVNET

MELLEM

BRUGSFORENINGSBEVÆGELSENS ARBEJDSGIVERORGANISATION (BBA)

OG

LANDSORGANISATIONEN I DANMARK (LO) (med korrektioner af 27. marts 2007)

På baggrund af hovedaftale af 10. maj 1990 mellem parterne (med ændringer af 22. april 1993) nedsættes et afskedigelsesnævn til behandling af sager i henhold til den tiltrådte hovedaftales §4, stk. 3.

Nævnet kan også behandle sager med påstand om afskedigelse i strid med lov om ligebehandling af mænd og kvinder m.h.t. beskæftigelse og barselsorlov.

BBA og LO fastsætter hermed følgende forretningsorden for Afskedigelsesnævnet.

§ 1

Parterne udpeger i fællesskab en fast formand og opmand, som skal opfylde betingelserne for at udpeges til dommer ved de ordinære domstole. Opnås der ikke enighed om valget, anmoder parterne Arbejdsrettens formandskab om at udpege opmanden.

Udover den faste formand og opmand består afskedigelsesnævnet af 2 medlemmer udpeget af BBA, 1 medlem udpeget af pågældende fagforbund og 1 medlem udpeget af LO.

§ 2

Stk. 1. Sag for Afskedigelsesnævnet anlægges ved indgivelse af klageskrift til Afskedigelsesnævnets sekretariat.

Stk. 2. Klageskriftet skal indeholde:

- a. En udførlig fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes
- b. Klagerens påstand

- c. Angivelse af de dokumenter og andre beviser, som klageren agter at påberåbe sig, herunder oplysninger om de(n) afskedigede lønmodtager(e)s gennemsnitlige løn, og om tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige forhandling

Stk. 3. Klageskriftet skal ledsages af meddelelse om, hvem fagforbundet udpeger som medlemmer af Afskedigelsesnævnet.

Stk. 4.

- a. Klageskriftet med bilag skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat i hænde inden for en frist af 15 dage efter afslutningen af fagforbundets forhandling med BBA. Samtidig tilsendes LO genpart heraf. Er 15.-dagen en lørdag eller en helligdag forlænges fristen til førstkomende hverdag.
- b. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom, og det samme gælder, såfremt den i Hovedaftalen mellem DA og LO § 4, stk. 3 b, nævnte frist på 14 kalenderdage til afslutning af lokalforhandling om afskedigelsen overskrides, medmindre overskridelsen er begrundet i forhold på arbejdsgiversiden.

§ 3

Afskedigelsesnævnets sekretariat indkalder efter modtagelsen af klageskrift til forberedende møde, der skal afholdes senest 7 dage efter klagens modtagelse, såfremt der i klagen er nedlagt påstand om underkendelse af afskedigelsen og ellers snarest muligt. Er 7. dagen en lørdag, søndag eller helligdag forlænges fristen til førstkomende hverdag. I det forberedende møde deltager de(n) afskedigede medarbejder(e) samt en repræsentant for pågældende forbund, arbejdssted, LO og BBA.

§ 4

Stk. 1. BBA afgiver svarskrift, der skal indeholde:

- a. BBA's påstand
- b. En udførlig fremstilling af de kendsgerninger, hvorpå påstanden støttes
- c. Angivelse af de dokumenter og andre beviser, som BBA agter at påberåbe sig

Stk. 2. Svarskriftet skal ledsages af meddelelse om, hvem BBA udpeger som medlemmer af Afskedigelsesnævnet.

Stk. 3. Svarskriftet skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat i hænde inden for en frist af 15 dage fra afholdelse af det forberedende møde.

§ 5

Parterne har adgang til at udveksle yderligere processkrifter og bilag.

§ 6

Klageskrift, svarskrift og eventuelle yderligere processkrifter samt bilag indsendes af parterne i 10 eksemplarer til Afskedigelsesnævnets sekretariat, som løbende fremsender det indkomne til Nævnets medlemmer, og når svarskrift foreligger, anmoder opmanden om forslag til datoer for den mundtlige forhandling.

§ 7

Forlig indgået for Afskedigelsesnævnet har ikke præjudicerende virkning og kan ikke påberåbes under procedure.

§ 8

Stk. 1 Forhandling af sager for Afskedigelsesnævnet sker ved mundtlig procedure, som afholdes snarest muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Stk. 2 Møder i Afskedigelsesnævnet afholdes hos BBA, Roskildevej 65, 2620 Albertslund.

§ 9

Stk. 1 Hver part bærer sine sagsomkostninger og betaler halvdelen af formandens honorar og udgifter. BBA og LO hæfter for sagens omkostninger.

Stk. 2 Øvrige omkostninger ved Afskedigelsesnævnets virksomhed afholdes af BBA og LO og fordeles ligeligt imellem disse.

§ 10

Afskedigelsesnævnets sekretariats adresse:

Afskedigelsesnævnets sekretariat
c/o Coop Danmark Legal HR
Roskildevej 65
2620 Albertslund

Albertslund, den 27. marts 2007

Landsorganisationen i Danmark

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

AFSKEDIGELSESNÆVN

I henhold til Hovedaftalen mellem LO og BBA er der nedsat et afskedigelsesnævn.

Afskedigelsesnævnet består for tiden af:

Fra BBA: 1 repræsentant fra BBA
 Ledelsesrepræsentant fra respektive område

Fra LO: Sekretær Ejner K. Holst, LO
 1 repræsentant fra respektive forbund

AFTALE OM OPLYSNINGS- OG UDDANNELSESFONDEN

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBA) yder i lighed med virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening (DA) bidrag til den oplysnings- og uddannelsesfond, som er oprettet ved aftale mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og DA.

BBA's bidrag udgør pr. 1. januar 2008 i alt 31 øre pr. præsteret arbejdstime og fra 1. januar 2011 i alt 36 øre pr. arbejdstime.¹

Pr. 1. januar 2013 forhøjes bidraget til i alt 40 øre pr. arbejdstime.

Pr. 1. januar 2015 forhøjes bidraget til i alt 42 øre pr. arbejdstime.²

Pr. 1. januar 2018 forhøjes bidraget til i alt 45 øre pr. arbejdstime.

BBA's bidrag til uddannelsesfonden opkræves halvårsvis bagud af oplysnings- og uddannelsesfonden.

BBA modtager til disposition for egne uddannelser 1/4 af bidraget, og LO 3/4.

Albertslund, den 31. marts 2017

Landsorganisationen i Danmark

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation

¹ Parterne er enige om, at eventuelle midler af forhøjelsen på 5 øre, som i regi af LO og DA måtte blive aftalt hensat til særlig brug for udvikling af den danske model, hos LO og BBA hensættes til særlig brug for udvikling af parternes samarbejdssystem, under samme forudsætninger som måtte blive aftalt hos LO og DA.

² Jf. Aftale mellem HAK og BBA af 18. januar 2016.

