

Hovedaftale mellem KL og Lærernes Centralorganisation (LC)

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Hvem er omfattet	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
Kapitel 2. Parternes formål.....	3
§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed	3
§ 3. Ledelsesretten.....	3
§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår	3
Kapitel 3. Interesetvister	4
§ 5. Overholdelse af overenskomsten	4
§ 6. Forhandling af ny overenskomst.....	4
§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning	4
§ 8. Nødberedskab	4
§ 9. Ophør af arbejdsstandsning	4
Kapitel 4. Retstvister.....	5
§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger	5
§ 11. Fællesmøde og Arbejdsretten	5
§ 12. Mægling og voldgift.....	6
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	7
§ 13. 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 Lærernes Centralorganisation.
2. Lærernes Centralorganisation og organisationer, der er tilsluttet LC, og som har indgået en overenskomst som nævnt, samt for medlemmer af disse organisationer, der er omfattet af en sådan aftale.

Bemærkning:

Ved øvrige ansættelsesmyndigheder forstås bl.a. fælleskommunale selskaber, som er oprettet med hjemmel i § 60 i Lov om kommunernes styrelse 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/ansættelsesmyndighed vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en organisation tilsluttet Lærernes Centralorganisation.

§ 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

Løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektive 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 den nye overenskomst søges indgået, inden den opsagte overenskomst 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.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes gives vedkommende part ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksettes.

Stk. 4

Varsling af sympatikonflikt finder sted i henhold til ovenstående bestemmelser.

Stk. 5

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, som undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter.

§ 8. Nødberedskab

Hvis der iværksettes arbejdsstandsning, kan der i givet fald indgås en aftale mellem parterne, 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 forlighedsstruende følger samt med bevarelse af store værdier.

§ 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, ære eller velfærd afgiver 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

1. Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale,
 2. brud på denne hovedaftale, eller
 3. brud på overenskomst indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation
- 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 LC indgået aftale om retningslinier for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger og aftale om retningslinier 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.

Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage medmindre andet aftales.

Stk. 2

Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingsmødet kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en faglig voldgiftsret, der består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af Lærernes Centralorganisation og 2 medlemmer udpeges af KL. Udpegning af en dommer som opmand for voldgiftsretten sker ved, at parterne i forening peger på en opmand og retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, 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.

Begæring om mæglingsmøde skal i videst mulig omfang angive sagens omstændigheder.

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

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

Stk. 3

Begæring om voldgiftsbehandling fremsendes normalt seneste 10 uger efter afholdelse af mæglingsmøde ved fremsendelse af klageskrift.

Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelse af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås der snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. terminer for yderligere skriftveksling samt tidspunktet for voldgiftsagens forventede berømmelse.

Bemærkning:

Hvis parterne på mæglingsmødet 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 mæglingsmødets afholdelse, gælder 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift ikke.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Hovedaftalen træder i kraft den 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

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 5. DECEMBER 2012

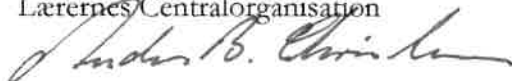
For

KL



For

Lærernes Centralorganisation



Effektivisering af konflikthåndtering.

Mellem Lærernes Centralorganisation (LC) og Kommunernes Landsforening (KL), er aftalt nedenstående retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridig arbejdsstandsninger samt hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten.

1. Fællesmøder afholdes som hovedregel fra kl. 13.00 og fremefter med 15 minutters mellemrum. Der kan aftales andre tidspunkter, hvor særlige forhold gør sig gældende, f.eks. på torsdage, hvor der er forberedende møde i Arbejdsretten.
2. I tilfælde af arbejdsstandsninger på virksomheder, hvor der arbejdes i holdskift, forlægning, forskudt arbejdstid m.v., og hvor indberetning herom er LC i hænde i tidsrummet kl. 09.30-15.30, skal fællesmøde afholdes senest dagen efter fra kl. 09.00.
3. Ved arbejdsstandsninger i forbindelse med holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid m.v. får et pålæg fra organisationerne om at genoptage og normalisere arbejdet virkning senest fra det tidspunkt, hvor det første hold efter fællesmødets afslutning skal give møde. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering skal dog ske med respekt af arbejdsretlig praksis vedrørende tillidsrepræsentantens ret til at deltage i et kort orienteringsmøde på virksomheden. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering fastsættes på fællesmødet.
4. KL fremsender indberetninger pr. telefax med angivelse af mødetidspunkt, jf. punkt 1 og 2.
5. I sager, der ønskes hastebehandlet i Arbejdsretten, skal klageskrift som hidtil være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 12.00 dagen før, sagen behandlet.
6. I sager, der ønskes hastebehandlet i Arbejdsretten og hvor der her været afholdt fællesmøde om onsdagen, skal klageskrift være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 10.00 den torsdag, hvor sagen ønskes behandlet.
7. I sager, der er omfattet af punkt 5 eller 6, og i sager vedrørende overenskomststridige arbejdsstandsninger, hvor arbejdsstandsningen er ophørt og hvor sagen ikke i øvrigt er af hastende karakter, foretages den videre berømmelse af Arbejdsretten i overensstemmelse med hidtidig praksis.
8. Andre sager berammes af Arbejdsretten, således at sagen behandles på et forberedende retsmøde førstkommande torsdag 3 uger efter at klageskrift er modtaget i Arbejdsretten. I sådanne sager bør svarskrift være Arbejdsretten og modparten i hænde i rimelig tid forinden afholdelse af forberedende retsmøde.

Såfremt sagen er af en sådan karakter, at det ikke er muligt for indklagede at udarbejde svarskrift inden det forberedende retsmøde, påhviler det indklagede at begære sagen udsat i yderligere 3 uger. Dette skal i så fald ske ved skriftlig, begrundet anmodning herom til Arbejdsretten med kopi til klagerne.

9. Parterne er enige om, at rette henvendelse til Arbejdsretten med henblik på gennemførelse af foranstående med virkning fra 1. november 2006.

København, den 27/9 2006

For KL



Karsten Thystrup

København, den 2006

For LC

