



MALERFORBUNDET

KOOPERATIONEN

**Overenskomst/ protokollatsamling
For Kooperationen
2020 – 2023**

**Om arbejdstid, betaling
og andre indbyrdes forhold
mellem
Kooperationen
Og
Malerforbundet**

Indhold

Forord	3
Overenskomstfornyelsen 2020	3
Protokollat nr. 1 Akkordafsavn	5
Protokollat nr. 2 Byggeriets Arbejdsmiljø Bus - BAMBUS	6
Protokollat nr. 3 Varierende Ugentlig Arbejdstid.....	7
Protokollat nr. 4 APV for gravide og ammende	8
Protokollat nr. 5 Overenskomstbestemte fridage.....	9
Protokollat nr. 6 Elevers deltagelse i kongres	10
Protokollat nr. 7 Barnets sygdom	10
Protokollat nr. 8 Oplysning om brug af underentreprenører	11
Protokollat nr. 9 Uddannelse.....	12
Protokollat nr. 10 Løn under barsel.....	13
Protokollat nr. 11 Udvalgsarbejde i overenskomstperioden	14
Protokollat nr. 12 Arbejdstiden	15
Protokollat nr. 13 Optrapningsordning for nye medlemmer	16
Protokollat - N R. 14 Udviklingsfond	17
HOVEDAFTALE MELLEM KOOPERATIONEN OG LANDSORGANISATIONEN I DANMARK	18
Protokollat til hovedaftale om indgåelse af kollektive overenskomster.....	26
Protokollat til hovedaftale om opsigelser	26
Protokollat til hovedaftale om kontrolforanstaltninger.....	27
Protokollat til hovedaftale om frister.....	28
Forretningsorden for konfliktløsningssystem.....	29

Forord

Malerforbundet og Kooperationen håber med udgivelsen af denne overenskomstfolder at have bidraget til, at der ikke opstår uoverensstemmelse mellem Malerforbundets medlemmer og de kooperative medlemsvirksomheder i forhold til overenskomstdækning og aftaler mellem parterne.

Overenskomstforhold mellem Malerforbundet og Kooperationen er bestemt i en række protokollater, der i sin fulde ordlyd er gengivet i denne overenskomstfolder.

Princippet på alle områder er at, Kooperationen har tilsluttet sig de hovedoverenskomster, der er indgået mellem Malerforbundet og Danske Malermestre.

Alle øvrige aftaler og protokollater mellem parterne er ligeledes gengivet, så malerforbundets afdelinger, tillidsrepræsentanter osv. Samt Kooperationens medlemsvirksomheder er fuldt orienteret om aftale grundlaget.

Kooperationen – Malerforbundet

Overenskomstfornyelsen 2020

Parterne er enige om at overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, med de ændringer der er fastsat i mæglingsskitsen af 25. marts 2020. Er gældende for perioden 1. marts 2020 til og med 28. februar 2023.

De i overenskomsten anførte hovedaftaler og fagretlige regler erstattes af de i mellem Kooperationen på den ene side og Landsorganisationen i Danmark og Malerforbundet i Danmark på den anden side indgåede aftaler.

Eventuelle lokalaftaler fortsætter uændret efter optagelse i Kooperationen.

Ferieaftalen, der er indgået mellem Kooperationen og Malerforbundet i Danmark den 10. december 1974 vil fortsat være gældende med de til enhver tid gældende bestemmelser i ferieloven.

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2020 og erstatter tidligere indgåede aftaler mellem Kooperationen og Malerforbundet.

Derudover er følgende protokollater aftalt som supplerer/fraviger overenskomsten.

1. Protokollat om Akkordafsavn.
2. Protokollat om BAMBUS.
3. Protokollat om Varierende ugentlig arbejdstid.
4. Protokollat om APV til gravide.
5. Protokollat om Overenskomstbestemte fridage.
6. Protokollat om Elevers deltagelse i Malerforbundets kongres.
7. Protokollat om Retten til barns første sygedag.
8. Protokollat om Begæring af oplysninger ved brug af underentreprenører.
9. Protokollat om Overførsel af ret til efteruddannelse.

10. Protokollat om Fuld løn under graviditets-fædre, og barselsorlov.
11. Protokollat om Udvalgsarbejde mht. selvstændig overenskomst, og opsigelsesvarsler.
12. Protokollat om Arbejdstiden.
13. Protokollat om Optrapningsordning på Pension for nye virksomheder.

Tidligere protokollater der fortsat er gældende:

1. Protokollat nr. 12, om Systematisk overarbejde, indgået 16. marts 2017. Er dog undtaget.
§ 3 stk. stk. 4 i overenskomsten, om systematisk overarbejde er ikke gældende for Kooperationens medlemmer.
2. Organisations aftale af den 9. februar 2017

Overgangsbestemmelser om betalingsregler i opmålingsaftalen:

Fra 1. juni 2017 hæves satserne i parternes overenskomst § 8 stk. 14V a.-b.-c.-d. og e. med 0,5%
Hele denne stigning pålægges arbejdsgiversiden og løber i 5år fra ovennævnte dato. (1. juni 2017)
Prislisten med de aftalte nedjusteringer er herefter gældende.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 1

Akkordafsavn

Til medarbejdere over 18 år betales et akkordafsavnstillæg.

Akkordafsavnstillægget, som tillægges minimallønnen, udgør fra begyndelse af den lønningsuge hvori:

1. juli 2020 indgår med kr. 25,00 pr. time.

Akkordafsavnstillægget betales ikke til følgende medarbejdere:

- Lærlinge / elever
- Servicearbejdere
- Medarbejdere på deltid
- Medarbejdere med senioraftale.

Organisationerne kan i særlige tilfælde aftale fravigelse af reglerne.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 2

Byggeriets Arbejdsmiljø Bus - BAMBUS

Som en ny indsats for at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø vil overenskomstområdet fremover blive omfattet af Byggeriets Arbejdsmiljø Bus (BAMBUS).

Bidrag til ordningen opkræves som en del af pensionsopkrævningen fra Pension Danmark og indbetales herfra til BAMBUS

Bidraget udgør 0,12 kr. pr. arbejdstime

København, 26. maj 2020

Kooperationen

Susanne Westhausen

Malerforbundet

Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 3

Varierende Ugentlig Arbejdstid

§ 2. stk. 2 tilføjes efter sidste afsnit:

Parterne er enige om, at hvor der er indgået aftale om varierende ugentlig arbejdstid er organisationernes "Fortolkningsvejledning vedr. brug af aftaler om varierende ugentlig arbejdstid" gældende for de indgåede aftaler.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 4

APV for gravide og ammende

§ 10, nyt stk. 5.

Kooperationen og Malerforbundet er enige om at APV og gravidrapport for gravide og ammende på overenskomstområdet gennemføres af Arbejds miljøhuset.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 5

Overenskomstbestemte fridage

§ 2. stk. 6, ændres til:

Grundlovsdag, 1. maj, 24 december, samt 31. december er fridage.

Arbejdsgiveren yder ingen betaling for disse dage

§ 3. stk. 3, ændres til:

For arbejde, der udføres på lørdage, søndage, helligdage, 1. maj, grundlovsdag, 24 december, samt 31 december betales den overenskomstmæssige akkordudbetaling som overarbejdstillæg.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 6

Elevers deltagelse i kongres

Elever har ret til frihed til deltagelse i Malerforbundets kongres såfremt de vælges som delegerede

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 7

Barnets sygdom

§ 16. stk. 1, 2 afsnit ændres til:

Denne frihed til barnets første sygedag, gælder begge forældremyndighedsindehavere til barnet.

§ 16. stk. 2, afsnit 2 ændres til:

Retten gælder begge af barnets forældremyndighedsindehavere, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr barn pr. forældremyndighedsindehaver, inden for en periode af 12 måneder.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 8

Oplysning om brug af underentreprenører (Bilag 8)

Oplysninger skal fremsendes senest 5 arbejdsdage fra det tidspunkt hvor begæringen blev modtaget.

Brud på bestemmelsen kan fagretsligt behandles.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 9

Uddannelse

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet gives årligt ret til 2 ugers relevant efteruddannelse.

Såfremt de to uger ikke bruges, overføres disse til senere brug.

Der kan maksimalt opspares 6 uger.

Opsparet efteruddannelse udover 2 uger, bortfalder dog ved arbejdsophør.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 10

Løn under barsel

Kooperationen og Malerforbundet er enige om at søge at mindske de økonomiske skævheder der opstår mellem mænd og kvinder i forbindelse med fravær på grund af barsel.

Kooperationen er indstillet på at den løn som udbetales til medarbejdere på graviditets- og barselsorlov samt fædreorlov (2 + 14 uger og 2 uger) forhøjes sådan at forskellen til den betaling som ydes i perioden med forældreorlov mindskes og forskellen mellem ydelsen til hver af de to forældre udjævnes.

Det er dog en betingelse herfor at stigningen kan dækkes indenfor rammen af refusionen fra den kooperative barselsudligningsordning Koop-Barsel.

Kooperationen vil derfor søge Koop-Barsels refusion ændret sådan at det gældende maksimeringsbeløb bliver til rådighed for alle medlemmer.

I det omfang Koop-Barsels bestyrelse træffer sådan beslutning vil en forøget betaling under graviditets- og barselsorlov samt fædreorlov kunne træde i kraft for fødsler efter 1. januar 2021

Stigningen vil kun kunne fastholdes indtil en eventuel fremtidig udvikling i den mellem DM og Malerforbundet aftalte barselsløn indhenter den maksimering på barselsrefusionen som er fastlagt i Koop-Barsel

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 11

Udvalgsarbejde i overenskomstperioden

Kooperationen og Malerforbundet er enige om at nedsætte et udvalg som i overenskomstperioden skal undersøge mulighederne for at der ved næste overenskomstfornyelse eventuelt indgås egen overenskomst mellem parterne til afløsning af den nuværende tiltrædelses overenskomst.

Samme udvalg skal også undersøge mulighederne for en eventuel fremtidig forlængelse af fagets gængse opsigelsesvarsler.

Det forudsættes, at udvalgsarbejdet starter senest i fjerde kvartal 2020.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 12

Arbejdstiden

§ 2. Nyt stykke 1a:

Ved skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderne kan der i den normale ugentlige arbejdstid indgå arbejdsdage udover 8 timer, dog maksimalt 9 timer, og arbejdsdage under 8 timer, dog mindst 5 timer.

Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage, dog således at arbejdsdage under 8 timer lægges på fredagen.

Den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, hvor der maksimalt kan indgå selvbetalt pause af en varighed på 30 minutter dagligt.

Den ugentlige arbejdstid reduceres forholdsmæssigt med den aftalte daglige arbejdstid, når en søgne-helligdag, feriedag, eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens 5 første hverdage.

Arbejdstiden skal ligge mellem kl. 06:00 og kl. 18:00 med påbegyndelse og afslutning efter skriftlig aftale.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT nr. 13

Optrapningsordning for nye medlemmer (Bilag 12)

Optrapningsordning på pension gælder ligeledes ny-indmeldte bygningsmalervirksomheder

København, 26. maj 2020

Kooperationen

Susanne Westhausen

Malerforbundet

Martin B. Hansen

Kooperationen – Malerforbundet

PROTOKOLLAT - NR. 14

Udviklingsfond

Til Kooperationen - FH Udviklingsfond (tidligere kaldt FIU) betaler de Kooperative medlemsvirksomheder 45 øre pr. arbejdstime for de på virksomheden ansatte medarbejdere som arbejder i henhold til de her omhandlede overenskomster.

Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2022 er satsen 47 øre pr. arbejdstime.

Udviklingsfondsbidraget (FIU) følger de til enhver tid gældende beløbsstørrelser, som er aftalt mellem Kooperationen og Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Beløbet opkræves af Kooperationen hvert år i løbet af første kvartal. Aftale erstatter § 18 stk. 2 i overenskomsten.

København, 26. maj 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Malerforbundet
Martin B. Hansen

HOVEDAFTALE MELLEM KOOPERATIONEN OG LANDSORGANISATIONEN I DANMARK

Principudtalelse

Den kooperative ide og virksomhedsform har spillet en vigtig rolle i den danske arbejderbevægelses udvikling. Derfor har fagbevægelsen gennem hele sin historie medvirket til at fremme den kooperative bevægelse og derigennem udviklet modeller for gode løn- og arbejdsvilkår, herunder udvidet medbestemmelse for lønmodtagerne - vilkår der har været til inspiration og efterlevelse for det øvrige arbejdsmarked.

De kooperative virksomheder konkurrerer på markedsvilkår. Fagbevægelsen anerkender denne konkurrencesituation som en præmis for sin varetagelse af lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår på de kooperative virksomheder. Fagbevægelsen vil således ikke stille krav til Kooperationen, der er videregående end de krav, der stilles til tilsvarende private virksomheder.

De kooperative virksomheder anerkender, at alle lønmodtagere har ret til et arbejde, hvor medbestemmelse og kompetenceudvikling går hånd i hånd med ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og at såvel de kooperative virksomheder som lønmodtagerne har ansvar for at sikre dette.

Derfor anerkender parterne også den danske arbejdsmarkedsmodel og værdien af fuld overenskomstdækning på det danske arbejdsmarked, og parterne anbefaler derfor, at de kooperative virksomheder og deres medarbejdere sammen arbejder for at afdække løn- og arbejdsvilkår hos underleverandører og samarbejdspartnere og i videst muligt omfang søger leverandører, som lever op til den danske model.

Parterne anbefaler de kooperative medlemmer at udarbejde politikker for indkøb af varer og tjenesteydelser med henblik på at skabe størst mulig transparens for det daglige samarbejde med leverandører og samarbejdspartnere.

Parterne vil samarbejde med fagbevægelsen om at skabe gode rammer for, at de kooperative virksomheder og lønmodtagerne i fællesskab kan arbejde med at udvikle bæredygtige arbejdspladser både for sig selv og andre. Arbejdspladser som leverer gode produkter, og hvor den enkelte lønmodtager har medbestemmelse, gode løn- og arbejdsvilkår og mulighed for at sikre sin tryghed i jobbet gennem stadig udvikling af produkter og kompetencer, og hvor der samtidig er åbenhed og rummelighed i forhold til at medvirke til at løse lokale samfundsmæssige og sociale problemstillinger.

Kooperationen vil gennem sit virke støtte LO-fagbevægelsen i bestræbelserne for at organisere de beskæftigede medarbejdere i organisationer, som er tilsluttet Landsorganisationen i Danmark.

AFSNIT A Hovedaftale

§ 1 Hovedaftalen og reglerne i afsnit B (Afskedigelser og bortvisninger), afsnit C (Indgåelse og fornyelse af overenskomster), afsnit D (Regler for behandling af faglig strid) og afsnit E (Tillidsrepræsentanter) samt andre aftaler, som træffes mellem de to hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

§ 2 De under de to hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, 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, Landsorganisationen i Danmark eller Kooperationen.

§ 3 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 eller landsdækkende kooperative virksomhedsoverenskomster.

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

§ 4 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 D, § 18.

§ 5 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 Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen til enhver tid gældende aftaler.

§ 6 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 D.

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

§ 8 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.

AFSNIT B

Afskedigelser og bortvisninger

§ 9 Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser og bortvisninger kan derfor behandles efter nedenstående regler:

A. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

B. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, er urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold eller i øvrigt er fejlbehæftet, kan afskedigelsen inden for en frist svarende til arbejdstagerens individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage, dog minimum 3 måneder efter opsigelsens afgivelse, kræves lokalt behandlet mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere.

C. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

D. Lykkes det ikke ved de ovennævnte forhandlinger at opnå enighed, skal Landsorganisationen i Danmark inden for en frist af 15 hverdage efter afslutningen af organisationernes forhandling begære indkaldt til et fællesmøde mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, hvis sagen ønskes videreført. Samtidig med begæringen fremsendes beskrivelse af den påståede urimelighed og sagens hidtidige forløb.

E. Opnås der ikke herved enighed, skal det interesserede fagforbund, hvis sagen ønskes videreført, senest 15 hverdage efter fællesmødet begære sagen gjort til genstand for behandling af Den permanente Voldgiftsret, jf. afsnit D, § 20, stk. 2. Samtidig med begæringen fremsendes klageskrift. Retten tiltrædes ved hver sags behandling af en repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejdstagerne i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

F. 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.

G. Såfremt der for Den permanente Voldgiftsret, jf. afsnit 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.

AFSNIT C

Indgåelse og fornyelse af overenskomster

§ 10 Forhandling om indgåelse af ny kollektiv overenskomst, efter at en sådan er opsagt, eller om indgåelse af kollektiv overenskomst på et nyt område, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling optages mellem de direkte interesserede parter. Kooperative virksomheder og branchesammenslutninger på den ene side og de respektive fagorganisationer på den anden side.

Stk. 2. Hvis de direkte interesserede parter ikke opnår enighed om indgåelse eller fornyelse af kollektiv overenskomst, behandles sådanne tvister efter den procedure, som er fastsat i §§ 11-13. De i denne bestemmelse og §§ 11-13 nævnte frister kan fraviges af parterne ved enighed.

§ 11 Mediation Hver af de direkte interesserede parter kan efter forgæves lokale forhandlinger om indgåelse af kollektiv overenskomst kræve sagen behandlet på et organisationsmøde under medvirken af Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark. Mødet skal holdes senest 20 hverdage efter, at en af parterne har fremsat krav herom.

Stk. 2. Opnås fortsat ikke enighed, overgår overenskomstspørgsmålet til mediation. Mediationen påbegyndes inden 10 dage efter afslutning af organisationsmødet og udpegning af mediator. Mediationen omfatter alle udeståender vedrørende fornyelse af overenskomsten.

Stk. 3. Medens det ikke er frivilligt, om den enkelte part vil deltage i mediationen, er det frivilligt, om den enkelte part ønsker at udtræde af mediationsforløbet i løbet af processen. tk. 4. Opnås der enighed, er en medieret løsning at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomst, og overenskomstudkastet sendes til godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger efter de for parterne gældende godkendelsesprocedurer.

Stk. 4a. Ved godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger er overenskomstudkastet at betragte som overenskomstfornyelsen.

Stk. 4b. Såfremt en af overenskomstparterne forkaster det fremsendte overenskomstudkast, overgår sagen til sammenligningsnævnet, jf. § 12.

§12 Sammenligningsnævn

Opnås der ikke enighed under mediationen, overgår det til et til formålet etableret sammenligningsnævn at bedømme arbejdsgivers forslag og at afgøre, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Sammenligninger skal ske for overenskomstområder som helhed i enhver henseende.

Stk. 2. Sammenligningsnævnet etableres af Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen. Sammenligningsnævnet består af fem medlemmer, hvoraf hovedorganisationerne hver udpeger to medlemmer og en af Arbejdsretten udpeget opmand. Sammenligningsnævnet etableres senest 10 dage efter Arbejdsrettens udpegning af opmand.

Stk. 3. Ved uenighed afgør sammenligningsnævnet, om et overenskomstområde er rette sammenligningsområde.

Stk. 4. Parterne skal i videst mulige omfang, og inden 10 dage fra etablering af nævnet, stille det nødvendige sammenligningsmateriale til rådighed for sammenligningsnævnet.

Stk. 5. Sammenligningsnævnet skal træffe afgørelse om rammens størrelse ud fra de sammenlignelige områder samt, hvorvidt udmøntningen er markedskonform.

Stk. 6. Sammenligningsnævnet skal foretage en bedømmelse af sammenligneligheden af niveau og udvikling med hensyn til løn- og øvrige ansættelsesforhold samt forslag til udmøntning. Sammenligningsgrundlaget er den samlede ramme for løn og øvrige vilkår, der er forhandlet for sammenlignelige overenskomsters seneste fornyelse.

Stk. 7. Sammenligningsnævnet afgør endeligt, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Opnås der ikke enighed mellem medlemmerne af sammenligningsnævnet, træffes afgørelsen endeligt af opmanden.

Stk. 8. Sammenligningsnævnets afgørelse er bindende for parterne og skal foreligge skriftligt og begrundet.

Stk. 9. Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast er sammenligneligt i rammen og udmøntningen, udarbejdes et protokollat, der underskrives af parterne. Protokollatet er at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomst, og protokollatet har virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 10. Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast ikke er sammenligneligt i rammen eller udmøntningen, overgår sagen til behandling i overenskomst-udvalget, jf. § 13.

§ 13 Overenskomstudvalg Der nedsættes et overenskomstudvalg med henblik på at tilvejebringe enighed om de foreliggende uoverensstemmelser.

Stk. 2. Overenskomstudvalget er på fem medlemmer, hvoraf parterne samt Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark hver udpeger ét medlem, samt en forhandlingsleder.

Stk. 3. Forhandlingslederen skal enten være forligsmand eller mæglingmand, udnævnt i henhold til lov om mægling i arbejdsstridigheder, medmindre de direkte interesserede parter enes om at udpege en forligsmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af forhandlingsleder, udpeges denne af Arbejdsretten. Forhandlingslederen skal hurtigst muligt indkalde overenskomstudvalget til et møde.

Stk. 4. De spørgsmål, der opnås enighed om, optages i et protokollat, der underskrives af parterne og får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 5. For de spørgsmål, der ikke opnås enighed om, udarbejder forhandlingslederen en forligsskitse, som overenskomstparterne tager stilling til efter de for parterne normale gældende procedurer inden 20 hverdage.

Stk. 6. Såfremt en af overenskomstparterne herefter forkaster forligsskitzen, genoptages sagen hurtigst muligt og inden 20 hverdage i overenskomstudvalget.

Stk. 7. De spørgsmål, der herefter opnås enighed om, får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 8. De spørgsmål, der ikke er opnået enighed om, kan herefter gøres til genstand for konflikt, jf. § 14.

§ 14 Konfliktregler Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 2.

Stk. 2. Forslag om forelæggelse af forslag til arbejdsstandsning, jf. stk. 1, skal ved anbefalet brev meddeles den anden part mindst 20 hverdage før, arbejdsstandsningen iværksættes.

Meddelelse om forsamlingens beslutning skal afgives ved anbefalet skrivelse mindst 10 hverdage før, arbejdsstandsningens iværksættelse. Denne meddelelse skal indeholde oplysning om arbejdsstandsningens omfang.

Stk. 3. Sympatistrejke eller sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med almindelig praksis. Første varsel skal afgives af vedkommende fagorganisation henholdsvis kooperative virksomhed eller branchesammenslutning og meddeles den anden part ved anbefalet brev mindst 10 hverdage før iværksættelsen. Andet varsel skal afgives af Landsorganisationen i Danmark henholdsvis Kooperationen og meddeles den anden part ved anbefalet brev mindst 5 hverdage før iværksættelsen.

Stk. 4. Undtaget herfra er aftaler, som indgås i forlængelse af indgåelse af en brancheoverenskomst ("tiltrædelser", jf. § 3, stk. 1) og områder, hvor det mellem de lokale overenskomstparter er aftalt, at fornyelse af overenskomsten ikke kan ske ved iværksættelse af arbejdsstandsning efter § 14.

AFSNIT D

Regler for behandling af faglig strid

Fortolkning af eller brud på overenskomst

Regler om faglig voldgift

§ 15 Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark 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.

§ 16 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 Kooperationen) 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 hverdage i hovedstadsområdet og 10 hverdage i provinsen, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Hvor forholdene taler derfor, kan mæglingsudvalget beslutte at afholde mæglingsmøde på virksomheden, således at de direkte interesserede parter i givet fald kan tilkaldes, dog vil mæglingsmøde være at afholde på stedet, når blot én 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.

§ 17 Mæglingsudvalget skal bestå af to medlemmer, hvoraf hver af parterne i det pågældende overenskomstforhold vælger sin repræsentant, jf. nærværende reglers § 22.

§ 18 Henstår en uoverensstemmelse om forståelse af indgåede aftaler eller overenskomster såvel som regler om opsigelsesbestemmelser mv. herefter uløst, og én 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.

Regler om Den permanente Voldgiftsret

§ 19 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 uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes et referat, der underskrives af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed, skal der, inden klage indbringes for den i § 20 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 begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 10 hverdage.

Stk. 3. Begæring om fællesmøde skal i videst mulige 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.

§ 20 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 to medlemmer med suppleanter, hvoraf Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen hver udpeger halvdelen. Medlemmer og suppleanter vælges for 3 år ad gangen. Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen 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.

Stk. 3. Over for Den permanente Voldgiftsret kan der nedlægges påstand om erstatning og bod, herunder i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. En af Den permanente Voldgiftsret afsagt kendelse har den samme retsvirkning som en af Arbejdsretten afsagt dom.

Fælles bestemmelser

§ 21 De i § 18 og § 20 omhandlede voldgiftsretter skal så vidt muligt træde sammen snarest efter, at de er påkaldt.

Stk. 2. 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 stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af rettens formand, der herefter tilstiller parterne en motiveret kendelse.

§ 22 Ingen kan være medlem af et mæglingssudvalg eller en voldgiftsret, når den pågældende sag vedrører en uoverensstemmelse af faglig karakter på en virksomhed, hvor vedkommende har direkte personlig interesse.

§ 23 Voldgiftsretten bestemmer hvilken af parterne, der skal udrede sagsomkostninger.

AFSNIT E

Tillidsrepræsentanter

§ 24 Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsrepræsentantregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det hensigtsmæssigt.

Stk. 2. De i § 9 fastsatte regler om behandling af afskedigelser og bortvisninger finder - med mindre 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 5 hverdage og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 4. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende 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 5 hverdage.

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. Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen er enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsrepræsentantbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed i deres helhed går forud for de i § 24 anførte generelle bestemmelser.

Ikrafttræden

§ 25 Denne hovedaftale træder i kraft den 1. maj 2015 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. oktober, dog tidligst til 1. oktober 2016. Den af hovedorganisationerne, Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark, 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.

Stk. 2. Der er enighed om, at hovedaftalen, selv om den opsiges til en 1. oktober, dog løber videre, indtil de på det pågældende tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, hvorefter den bortfalder ved de nye overenskomsters ikrafttræden. Denne hovedaftale afløser nugældende "Hovedaftale indgået mellem Det kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark, 1. april 1993".

Stk. 3. Hovedaftalens § 13, stk. 8 og § 14 har virkning for overenskomster, der fornyes 1. maj 2015 og senere.

København, den 8. april 2015
Landsorganisationen i Danmark Kooperationen

Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark

Parterne er enige om, at der efter aftale parterne imellem kan indgås kollektiv overenskomst under denne hovedaftale med anerkendte fagforbund uden for Landsorganisationen i Danmark. Fagforbundets hovedorganisation indtræder de steder, hvor Landsorganisationen i Danmark er nævnt i hovedaftalen.

Parterne er videre enige om, at eksisterende aftaler angående forhandlingsretten fortsat er gældende parterne imellem, indtil sådan aftale opsiges af en af parterne med det i § 8 stk. 1 anførte varsel.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen

Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen 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 § 9, stk. 1, litra B, 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 § 8, stk. 1, anførte varsel.

Parterne er yderligere enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsrepræsentantbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed går forud for de i § 24 anførte generelle bestemmelser.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen

Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark

Aftale om kontrolforanstaltninger

1. Virksomhederne kan under iagttagelse af ledelsesretten, de kollektive overenskomster, lovgivningen samt nedenstående betingelser iværksætte kontrolforanstaltninger. Ved en kontrolforanstaltning forstås såvel en forebyggende kontrol af enkelte eller en flerhed af ansatte, som kontrol af enkelte eller en flerhed af ansatte på baggrund af en aktuel og konkret mistanke om et pligtstridigt forhold. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede og nødvendiggjort af driftsmæssige årsager. Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende eller forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper. Den anvendte kontrolforanstaltning skal være egnet til på en kvalificeret og professionel måde at opnå det med foranstaltningen søgte formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
2. Virksomhederne skal underrette de ansatte om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger, inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal virksomheden underrette de ansatte snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.
3. Den enkelte ansatte kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.
5. Finder de ansatte, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at en eller flere betingelser for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.
6. Uoverensstemmelser om kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i Den permanente Voldgiftsret.
7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til parternes hovedaftale.
8. Organisationerne er enige om, at nærværende aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.
9. Organisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter.
10. Aftalen træder i kraft den 1. maj 2015.

København, den 8. april 2015
Landsorganisationen i Danmark Kooperationen

Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark

Frister

Parterne er enige om, at frister som fastlagt i hovedaftalen skal efterleves, men anerkender samtidig væsentligheden af, at opståede tvister fremmes i det aftalte tvisteløsningssystem og bringes til afgørelse med det materielt korrekte resultat.

Det tilstræbes derfor, at fristoverskridelser beroende på undskyldelige omstændigheder, ikke bør afskære de af aftalen omfattede organisationer og virksomheder fra en prøvelse og afgørelse af konkrete uoverensstemmelser.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen

Forretningsorden for konfliktløsningsystem efter Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen

I. Den permanente Voldgiftsret i bortvisnings/afskedigelsessager samt påstået brud på hovedaftale eller kollektiv overenskomst efter Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen §§ 9, 19 og 20

1.

Den permanente Voldgiftsret består af 1 repræsentant valgt af hver af hovedorganisationerne samt en af disse valgt opmand. Valgene sker i henhold til Hovedaftalens § 20, stk. 2.

Den permanente Voldgiftsret tiltrædes ved hver sags behandling af 1 repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejdstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

Voldgiftstretts formandskab kan efter parternes enighed udvides til at bestå af 3 i stedet for 1 opmand i sager af enhver karakter.

2.

Skriftlig klage skal i henhold til Hovedaftalens § 9, E være sekretariatet i hænde senest 15 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

Skriftlig klage skal i henhold til Hovedaftalens §§ 19 og 20 være sekretariatet i hænde senest 30 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes afslutningen af organisationsforhandling fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger.

3.

Klagen indsendes til sekretariatet, der videresender klagen til Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

4.

Svarskrift udarbejdes og fremsendes på samme måde, dog således at tidsfristen for udarbejdelse af svarskrift udgør 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modpartens modtagelse af klageskrift. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

5.

Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder, herunder oplysninger om de(n) afskedigede arbejdstager(e)s gennemsnitlige fortjeneste det seneste år og tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige forhandling.

6.

Supplerende skriftveksling, der ønskes påberåbt, skal være sekretariatet i hænde senest 10 hverdage, før sagen skal procederes. Tilsvarende gælder supplerende bilag, medmindre opmanden tillader, at fremlæggelse sker senere.

7.
Hovedorganisationerne kan efter aftale fravige tidsfrister i nærværende forretningsorden.

8.
Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Voldgiftrettens medlemmer og suppleanter i det omfang, de skal deltage i møder og forhandlinger.

9.
Forhandling af sager for Voldgiftsretten sker ved mundtlige procedurer, der i princippet foretages af repræsentanter for de implicerede medlemsorganisationer, respektive enkeltvirksomheder. Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin hovedorganisation.

10.
Procedure for Voldgiftsretten 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.

11.
Forlig indgået for Voldgiftsretten har ikke præjudicerende virkning og kan ikke påberåbes under procedure.

12.
Der tillægges for hver sag den eller de i sagsfremstillingen deltagende opmand eller opmænd et honorar. Udgiften hertil deles ligeligt mellem hovedorganisationerne.
Hovedorganisationerne hæfter for sagens omkostninger. Eventuelle honorarer til de almindelige medlemmer udredes af de respektive hovedorganisationer efter disses egne regler.

II. Udpegning af mediator i forbindelse med indgåelse og fornyelse af overenskomster efter Hovedaftalen mellem LO og Kooperationen, afsnit C

1.
Mediator udpeges af hovedorganisationerne i fællesskab. Ved uenighed sker udpegning af mediator ved at parterne retter henvendelse til foreningen af Danske Mediatoradvokater med anmodning herom. Mediator skal have en anerkendt uddannelse som mediator (retsmediator, advokatmediator eller lignende).

2.
Overenskomstparterne betaler mediators honorar og udgifter med lige andel til hver.

III. Faglig voldgiftsret for behandling af faglig strid ved fortolkning af overenskomst, afsnit D

1.
En faglig voldgiftsret består 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. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller medarbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling. Valgene sker i henhold til Hovedaftalens § 18, stk. 2.

2.

Klageskrift skal være sekretariatet i hænde senest 30 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

3.

Klagen indsendes til sekretariatet, der videresender klagen til Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

4.

Svarskrift udarbejdes og fremsendes på samme måde, dog således at tidsfristen for udarbejdelse af svarskrift udgør 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modpartens modtagelse af klageskrift. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

5.

Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder.

6.

Supplerende skriftveksling, der ønskes påberåbt, skal være sekretariatet i hænde senest 10 hverdage, før sagen skal procederes. Tilsvarende gælder supplerende bilag, medmindre opmanden tillader, at fremlæggelse sker senere.

7.

Hovedorganisationerne kan efter aftale fravige tidsfrister i nærværende forretningsorden.

8.

Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Voldgiftrettens medlemmer og suppleanter i det omfang, de skal deltage i møder og forhandlinger.

9.

Forhandling af sager for Voldgiftsretten sker ved mundtlige procedurer, der i princippet foretages af repræsentanter for de implicerede medlemsorganisationer, respektive enkeltvirksomheder. Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin hovedorganisation.

10.

Procedure for Voldgiftsretten afholdes snarest muligt. **11.**

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

12.

Der tillægges for hver sag den eller de i sagsfremstillingen deltagende opmand/opmænd et honorar. Udgiften hertil deles ligeligt mellem hovedorganisationerne. Hovedorganisationerne hæfter for sagens omkostninger. Eventuelle honorarer til de almindelige medlemmer udredes af de respektive hovedorganisationer efter disses egne regler.

IV. Sekretariatsfunktion

Kooperationen fungerer som sekretariat for konfliktløsningssystemet og indkalder Den permanente Voldgiftsret, Faglig voldgiftret samt til fællesmøder.

Sekretariatets adresse er: Kooperationen, Reventlowsgade 14, 2., 1651 København V

Kooperationen

Kooperationens Hus
Reventlowsgade 14, 2.
1651 København V

Telefon: 33 55 77 30

Email: kontakt@kooperationen.dk
www.kooperationen.dk

Malerforbundet

Malerforbundet
Nyropsgade 14
1602 København V

Telefon: 39 16 79 00

Email: maler@maler.dk
www.maler.dk