

Overenskomst/protokollatsamling for Kooperationen 2020 – 2023

*om arbejdstid, betaling
og andre indbyrdes forhold
mellem
Koperationen
og
Fagligt Fælles Forbund
samt
Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening*

KOOPERATIONEN

Kooperationens Hus
Reventlowsgade 14, 2.
1651 København V

Telefon: 33 55 77 30

FAGLIGT FÆLLES FORBUND (3F)

(medlem af FH)

Hovedkontor

Kampmannsgade 4
1790 København V

Telefon: 70 300 300

Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Mølle Allé 26
2500 Valby

Telefon: 70 300 826

Indholdsfortegnelse

FORORD.....	4
PROTOKOLLAT nr. 1.....	5
PROTOKOLLAT nr. 2 Aftale om særlige arbejdsforhold mellem 3F Fagligt Fælles Forbund Byggegruppen og Kooperationen for Murer og Entreprenørbranchen i Kooperationen.	9
PROTOKOLLAT nr. 3 Akkordafsavn.....	10
PROTOKOLLAT nr. 4 Lokalløn	11
PROTOKOLLAT nr. 5 Fraskrivelse af protokollater om systematisk overarbejde	12
PROTOKOLLAT nr. 6 Undtagelser fra protokollat 5 mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund om Søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling og den lokale lønforhandling.....	13
PROTOKOLLAT nr. 7 Hvervgivers ansvar ved underentrepriser.	15
PROTOKOLLAT nr. 8 Løn Barns første sygedag	18
PROTOKOLLAT nr. 9 Udvalgsarbejde om iværksætteri og overdragelse til medarbejdereje og om særlige aftaler/særlig overenskomst for medarbejder kooperativer	19
PROTOKOLLAT nr. 10 Tidsramme i forbindelse med fremtidige overenskomstfornyelser mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund.....	20
PROTOKOLLAT nr. 11 Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet med videre	21
PROTOKOLLAT nr. 12 Rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter.....	22
PROTOKOLLAT nr. 13 Særlig opsparring for Murer- og Entreprenørbranchen i Kooperationen	23
PROTOKOLLAT nr. 14 Regelsæt for udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold	24
Praksis for afvikling af 48-timers-møder.....	24
Procedure ved indkaldelse af 48-timers-møder.....	26
Faglige voldgifter om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold.....	27
PROTOKOLLAT nr. 15 Uddannelse:.....	29
PROTOKOLLAT nr. 16 Om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet.....	30
PROTOKOLLAT nr. 17 Udviklingsfond	32
Ferieoverenskomst	33
§1 Optjening af ferie.....	33
§2 Afholdelse af ferie	33
Hovedferie.....	33
Restferie	33
Lægning af ferie.....	33
Flytning af ferie.....	34
Kollektiv ferielukning	34

§ 3 Sygdom og ferie	34
Sygdom før feriens begyndelse.....	34
Sygemelding efter feriens begyndelse	34
Raskmelding under kollektiv lukning	34
§ 4 Overførsel af ferie	34
§ 5 Feriegodtgørelse	35
Beregning af sygeferiegodtgørelse	35
Pension af sygeferiegodtgørelse.....	36
§ 6 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	36
Indberetning og udbetaling	36
Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes	36
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb.....	36
§ 7 Særlige bestemmelser	37
Uoverdragelighed	37
Forældelse af feriegodtgørelse.....	37
Afkald på ferie.....	37
Modregning og tilbageholdelse	37
Arbejde i ferien	37
Uoverensstemmelser.....	37
Feriepengegaranti.....	37
§ 8 Faglig feriefond.....	37
Hovedaftale mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark	39
Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.....	49
Aftale om kontrolforanstaltninger.....	49
Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.....	48
Zonekort	51

FORORD

Fagligt Fælles Forbund, BJMF og Kooperationen håber med udgivelse af denne overenskomstfolder at have bidraget til, at der ikke opstår uoverensstemmelse mellem 3F's medlemmer og de kooperative medlemsvirksomheder i forhold til overenskomstdækning og aftaler mellem parterne.

Overenskomstforholdet mellem 3F 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 3F og Dansk Byggeri/LDA og Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer.

I et protokollat om "Særlige arbejdsforhold" er eventuelle afvigelser fra Murer- og Entreprenørbranchens overenskomster beskrevet, og for alle overenskomstområder er det de fagretlige regler i "Den kooperative Hovedaftale", der er gældende.

Alle øvrige aftaler og protokollater mellem parterne er ligeledes gengivet, så forbundets afdelinger, tillidsrepræsentanter osv. samt Kooperationens virksomheder er fuldt orienteret om aftalegrundlaget.

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F-BJMF

Bygge- og Anlæg, Bygning, Murer- og Murerarbejdsmand, Industri, Jord- og Beton, Anlægsgartnere

P R O T O K O L L A T nr. 1

Ved et møde d.d. mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F BJMF opnåedes der enighed om, at:

- Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2020
- Bygningsoverenskomsten 2020
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten 2020
- Gulvoverenskomsten 2020
- Industriooverenskomsten 2020
- Industri- Træ- og Møbeloverenskomsten 2020
- Jord- og Betonoverenskomsten 2020
- Murerarbejdsmandsoverenskomsten 2020
- Overenskomst for anlægsgartnerarbejde mellem Danske Anlægsgartnere og 3F 2020 med tilhørende prislistes/priskuranter mellem Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.

Fælles for hovedoverenskomsterne er, at Kooperationen tiltræder alle protokollater, dog undtaget de protokollater som indebærer udvalgsarbejde mellem Dansk Byggeri og 3F, og 3F BJMF, da Kooperationen ikke er part i udvalgsarbejdet samt de i bilag A oplyste protokollater.

Derudover er :

- Prisliste for glarmesterarbejde mellem Glarmesterlauget i Danmark og Fagligt Fælles Forbund.
- Anlægsgartneroverenskomsten 2020 mellem Danske Anlægsgartnere og Fagligt Fælles Forbund
- Isoleringsoverenskomsten 2020 mellem Dansk Industri D1/01 og Fagligt Fælles Forbund gældende for Kooperationens byggevirksomheder.

De i ovennævnte overenskomster anførte fagretlige regler og hovedaftaler erstattes af den mellem Kooperationen på den ene side, og Landsorganisationen i Danmark indgåede Hovedaftale og Samarbejdsaftale, med tilhørende protokollater.

Optagelse i Kooperationen

Virksomheder, som ved optagelse i Kooperationen, har tiltrædelsesoverenskomst med Fagligt Fælles Forbund eller tilsluttede fagforeninger omfattes uden opsigelse af nærværende overenskomstprotokollat 1 måned efter, at Kooperationen skriftligt har underrettet forbundet om optagelsen. Jf. almindelig fagretlig praksis (opsigelsesvarsler m.m.) optages der tilpasningsforhandlinger med henblik på videreførelse af gældende lokale aftaler (tidløn, akkord m.m.).

Ved udmeldelse af Kooperationen aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, medmindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA's Organisationer.

Ferieoverenskomst

De i ovennævnte overenskomst anførte ferieregler er ikke gældende, men der henvises til Ferieoverenskomsten mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppen.

Garantiforpligtelser

De i ovennævnte overenskomster anførte Søgnehelligdagsregler er gældende med undtagelse af garantiforpligtelsen, der er overtaget af Kooperationen.

Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2020 og erstatter tidligere indgåede aftaler mellem Fagligt Fælles Forbund, BJMF og Kooperationen, og er gældende frem til den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb pr. en 1. marts tidligst 2023.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Bilag A til protokollat nr. 1

Følgende protokollater af de som 3F Byggegruppen/BJMF har indgået med Dansk Byggeri, er Kooperationen undtaget fra:

- Nr. 03 Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer
- Nr. 07 Om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- Nr. 12 Om udvalgsarbejde vedrørende rådighedsvagt
- Nr. 20 Om arbejdstid (*arbejdsgruppe om arbejdstid*)
- Nr. 22 Om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet
- Nr. 23 Om styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde
- Nr. 24 Om arbejdsmiljøuddannelsesordning
- Nr. 26 Om nedsættelse af udvalg med henblik på ensretning af kontraktuddannelserne
- Nr. 27 Om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen, stk. 4, 6 og 7
- Nr. 29 Om konsekvens på elev og lærlinge områderne af ny ferielov pr. 1. september 2020
- Nr. 32 Om Offshore
- Nr. 33 Om havvindmøller
- Nr. 37 Om akkordprisliste for Brolægning 2019
- Nr. 38 Om priskuranter ved servicepræget stillads
- Nr. 56 Om ændring af feriebestemmelserne (*Kooperationen har sin egen feriebestemmelser*)
- Nr. 57 Om udvalgsarbejde

Ovenstående protokollater tiltrædes efterfølgende efter forhandling, af Kooperationen i det omfang udvalgsarbejderne udmøntes i tekstændringer i overenskomsterne med tilhørende protokollater og bilag.

Dog undtaget protokollat nr. 56.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 2

Aftale om særlige arbejdsforhold mellem 3F Fagligt Fælles Forbund Byggegruppen og Kooperationen for Murer og Entreprenørbranchen i Kooperationen.

Rejsegodtgørelse

For murersvende og murerarbejdsmænd i provinsen gælder følgende bestemmelse for kørselsgodtgørelse:

Afstanden beregnes fra 7 km.

Akkordforhold

I det tilfælde, hvor akkordregnskaber er baseret på opmåling i henhold til prislister/ priskuranter, anføres positionsnummer i regnskabet.

Timeløn (mindstebetaling)

Mindstebetalingen tillægges kr. 4,05 ekskl. overenskomstmæssige akkordsavntillæg og arbejdsbestemte tillæg. For murersvende tillægges mindstebetalingen kr. 6,35 og værktøjsgodtgørelse tillægges kr. 0,11.

Feriegodtgørelse

For Murer – og Entreprenørbranchen under Kooperationen betales der 1 ekstra ferieprocent så den samlede feriegodtgørelse udgør 13½%.

Afskedigelse af murersvende og murerarbejdsmænd

Murersvende og murerarbejdsmænd skal ved afskedigelse adviseres senest 5 dage før arbejdsforholdet bringes til ophør.

Aftalens varighed

Nærværende protokollat træder i kraft den 1. marts 2017 og erstatter tidligere indgåede aftale mellem Byggefagenes Kooperative Landssammenslutning for ME-branchen under BKL og Fagligt Fælles Forbund, og er gældende frem til, at den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb pr. en 1. marts, tidligst 1. marts 2020.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

Tonny Holm

Jacob Scavenius

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F-BJMF

Bygge- og Anlæg, Bygning, Murer- og Murerarbejdsmænd, Industri, Jord- og Beton, Anlægsgartnere

PROTOKOLLAT nr. 3

Akkordafsavn

Til medarbejdere over 18 år betales et akkordafsavnstillæg.

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

1. marts 2020 indgår med kr. 26,00 pr. time.
1. marts 2021 indgår med kr. 27,00 pr. time.
1. marts 2022 indgår med kr. 28,00 pr. time.

Murer og Murerarbejdsmænd uanset alder er omfattet af akkordafsavnstillæg. Akkordafsavnstillægget betales ikke til følgende medarbejdere:

- Lærlinge/elever
- Ungarbejdere
- Forpraktikanter
- Medarbejdere på deltid
- Medarbejdere med senioraftale

Organisationerne kan i særlige tilfælde aftale fravigelse af reglerne.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F

Anlægsgartnere

P R O T O K O L L A T nr. 4

Lokalløn

Parterne er enige om at protokollater mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe, omhandlende lokalløn, ikke finder anvendelse på overenskomster indgået mellem 3F og Kooperationen nu eller i fremtiden for virksomheder i Kooperationen.

København 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 5

Fraskrivelse af protokollater om systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at protokollater fra overenskomstforhandlingerne i 2017 omhandlende systematisk overarbejde, ikke finder anvendelse på overenskomster indgået mellem 3F og Kooperationen.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F-BJMF

Bygge - og Anlæg, Bygning, Murer- og Murerarbejdsmænd, Industri, Jord- og Beton.

PROTOKOLLAT nr. 6

Undtagelser fra protokollat 5 mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund

Om Søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling og den lokale lønforhandling

Følgende er udtaget af protokollatet:

- Afsnittene under punktopdelingen øverst på side 1, tiltrædes af parterne (Kooperationen og 3F/BJMF) med den ændring, at det som udgangspunkt skal forvaltes efter de hidtidige gældende regler, men at der i særlige tilfælde, og når lønmodtageren har bedt om det skriftligt, kan laves en skriftlig aftale om at beløbet der overstiger 9.90 % kan udbetales løbende sammen med lønnen, og at det tydeligt skal fremgå af lønsedlen.
- Pkt. 2 og 3 nederst på side 1, finder ikke anvendelse for Kooperationens virksomheder.
- Stigningerne på SH/ FF-kontoen indgår ikke i den lokale løndannelse, da denne sker ved forhandling mellem tillidsrepræsentanten eller den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren.

Resten af protokollatet er uændret. Teksten til den relevante § om Søgnehelligdags- / feriefridagsbetaling er gengivet nedenfor i bilag A.

København d. 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/ Flemming Grønsund

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

3F Bygge- Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge- Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Tommy Bendix Pedersen

Bilag A til protokollat 6

Den relevante paragrafs afsnit om "Opsparing" vil herefter være formuleret på følgende måde: **Betaling af søgnehelligdage, ferie-**

fridage, seniorfridage og børneomsorgsdage Opsparing

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens søgnehelligdags- og feriefridagskonto 9,9% af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn. Søgnehelligdags- og feriefridagskontoen anvendes til at betale søgnehelligdage, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og børns lægebesøg.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2020 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1% af den ferieberettigede løn til i alt
..... 10,90 %.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2021 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1% af den ferieberettigede løn til i alt
..... 11,90 %.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2022 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1% af den ferieberettigede løn til i alt
..... 12,90%

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stigningerne på SH/FF-kontoen indgår ikke i den lokale løndannelse, da denne sker ved forhandling mellem tillidsrepræsentanten eller den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren.

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F-BJMF

Bygge- og Anlæg, Bygning, Murer- og Murerarbejdsmænd, Industri, Jord- og Beton, Anlægsgartnere

PROTOKOLLAT nr. 7

Hvervgivers ansvar ved underentrepriser.

Kooperationen og 3F/BJMF deler ønsket om, at komme ulig konkurrence, som følge af underbetalt arbejdskraft til livs, herunder at medvirke til at være et godt eksempel i brancherne for både arbejdsgiver og lønmodtager, og derved være med til at sikre en positiv holdning, og tilgang til brancherne indenfor Kooperationen og 3F/BJMF's organisationsområder.

Der indføres derfor bestemmelser i Kooperationens medlemsvirksomheders entreprisekontrakter om at underentreprenørerne* anm. skal være omfattet af de til enhver tid, og for den enkelte entreprise relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere som udfører arbejdet. Det betragtes af hvervgiver som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten hvis underentreprenøren ikke opfylder dette krav. Virksomhederne bør derfor altid sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til gældende danske overenskomster.

Parterne vil i samarbejde medvirke til at underentreprenøren bliver overenskomstdækket.

Parterne er enige om at virksomhederne i videst mulige omfang sikrer sig, at der i entreprisekontrakterne indføres bestemmelser om tilbagehold i entreprisen, for at imødekomme situationer hvor der rejses en faglig sag om underbetaling overfor Underentreprenøren.

Hvis 3F/BJMF, beslutter at rejse sag mod en underentreprenør til en kooperativ hvervgiver, orienterer 3F hurtigst muligt hvervgiveren herom. Ligeledes vil 3F være behjælpelig med oplysninger om kendskabet til en given underentreprenør, hvis hvervgiver (den kooperative medlemsvirksomhed) retter henvendelse til 3F.

Parterne er enige om at en virksomhed skal betale sine medarbejdere på rette tid og sted, og at der i fællesskab lægges maksimalt pres på virksomheden (underentreprenøren) for at dette sker.

Såfremt det fagretsligt fastlægges, (organisationsmøde, faglig voldgift/Arbejdsretssag eller udenretsligt forlig), at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes af underentreprenøren, og når 3F/BJMF forgæves har forsøgt kravet inddrevet overfor arbejdsgiveren (underentreprenøren), kan sagen videreføres ad fagretslig vej, med henblik på at hvervgiveren pålægges bod svarende til bespareelsesprincippet jf. retspraksis. Bodden betales til 3F/BJMF, som forestår viderebetalingen til deres medlemmer

Afbrydelse af entrepriseforholdet med en underentreprenør, frigør hvervgiveren for økonomisk ansvar, såfremt hvervgiver har udvist rettidigt omhu jf. nedenstående retningslinjer, herunder det mellem parterne aftalte forståelses bilag A.

Dette frigør dog ikke hvervgiver for gentagelsesvirkning, hvis hvervgiver entrerer med samme underentreprenør igen.

Boden som pålægges hvervgiver, skal fastsættes ved forhandling mellem organisationerne, eller ved faglig voldgift, sådan at boden tager udgangspunkt i besparelsen som arbejdsgiveren (underentreprenøren) har opnået ved ikke at efterleve overenskomstens bestemmelser, sammenholdt med en vurdering af omfanget, af den rettidige omhu, som hvervgiver kan dokumentere at have udvist ved entreprisens indgåelse og udførelse. Rettidige omhu er detaljeret beskrevet i bilag A til dette protokollat.

Kan der ikke opnås enighed om fastsættelse af boden, kan sagen videreføres til faglig voldgift, hvor opmanden træffer afgørelse om bodens størrelse.

Hvis hvervgiver gentagne gange har benyttet underentreprenører, som ikke efterlever overenskomsten, betragtes det som en skærpende omstændighed i forhold til fastsættelse af bodens størrelse.

Såfremt der alene er tale om mangler i entreprisekontrakten jf. denne aftale, og der ikke foreligger nogen form for fagretslige sager/misforhold, kan hvervgiver ikke idømmes bod men alene pålægges at få tilrettet entreprisekontrakten så den lever op til kravene i denne aftale.

Følger hvervgiver ikke dette pålæg eller er der tale om gentagelsestilfælde vil hvervgiver ved en fagretslig sag kunne idømmes en ordensbod.

Eksempler på rettidig omhu:

1. At hvervgiver har sikret sig ved indskrivelse af arbejdsretslige klausuler der sikre overenskomst- dækning og løn- og ansættelsesforhold i entreprisekontrakten.
2. At hvervgiver har sikret sig de nødvendige kontrolforanstaltninger i entreprisekontrakten.
3. At hvervgiver har undersøgt historikken på en given underentreprenør, evt. med 3F's hjælp.
4. At hvervgiver har sikret sig at underentreprenøren har indgående kendskab til danske overenskomster og arbejds- og lønforhold, herunder den danske model.
5. At hvervgiver har sikret sig den nødvendige dokumentation fra underentreprenøren i.f.t. overenskomst, løn- og ansættelsesforhold.
6. At hvervgiver har sikret sig at den af parterne udarbejdet tjekliste/vejledning er udfyldt og overholdt ved underentreprenørens underskrift.

*Anm.: Omfatter Underentreprenører, Vikarbureauer, Arm- og Ben virksomheder, indlejede m.fl.

Aftalen træder i kraft 1 måned efter at ovennævnte bilag A til dette protokollat er endeligt aftalt og underskrevet af parterne.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 8

Løn Barns første sygedag

Parterne er enige om, at der ydes løn ved barns første hele sygedag som ved egen sygdom.

København, den 15. marts 2017

Dette protokollat erstatter protokollat 26, vedr. aflønning ved barns første hele sygedag.

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

P R O T O K O L L A T - nr. 9

Udvalgsarbejde om iværksætter og overdragelse til medarbejdere og om særlige aftaler/særlig overenskomst for medarbejder kooperativer

Overenskomstparterne er enige om at igangsætte et samarbejde om en indsats for kooperativt iværksætter blandt unge på fagskolerne og generelt i forhold til medarbejderoverdragelse for eksempel i forbindelse med generationsskifteproblematikker og konkurser.

Overenskomstparterne er enige om at igangsætte et udvalgsarbejde med henblik på at belyse hvilke særlige overenskomstmæssige behov er til stede i en kooperativ virksomhed som er ejet af sine medarbejdere og hvordan sådanne særlige behov kan imødekommes

Udvalgsarbejdet skal se på:

Mulighederne for at beskrive de særlige selskabsmæssige forhold i forbindelse med en overenskomst.

Mulighederne for og omstændighederne omkring bevarelse af medarbejderrettigheder på trods af reelt medejerskab.

Behovet for fleksibilitet i forhold til eksisterende overenskomstbestemmelser på fagområdet.

Arbejdet i udvalget påbegyndes inden udgangen af tredje kvartal 2020 og skal afsluttes i overenskomstperioden.

København d. 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 10

Tidsramme i forbindelse med fremtidige overenskomstfornyelser mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund.

Ved overenskomstforhandlingerne mellem nedenstående parter, er der enighed om, at forhandlingerne skal være afsluttet senest 3 måneder efter fremsendelse af underskrevne protokollater mellem Dansk Byggeri, Danske Anlægsgartnere, Fagligt Fælles Forbund og Bygge- Jord og Miljøarbejdernes Fagforening til Kooperationen.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 11

Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet med videre

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordning, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multisjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper,

Sådanne aftaler bør indgås med en tillidsrepræsentant, hvor en sådan findes.

Såfremt der lokalt ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokalaftale, kan en af de lokale parter anmode om organisationernes bistand, og et eventuelt organisationsmøde skal så vidt muligt holdes inden for 10 arbejdsdage.

Lokalaftalen skal indsendes til godkendelse i organisationerne, der foretager en hurtig sagsbehandling. Organisationerne tilkendegiver at ville se positivt på indgåelse af en lokalaftale, medmindre der er tale om omgåelse. Organisationerne skal på begæring nærmere begrunde et eventuelt afslag på godkendelse af forelagte lokalaftaler.

Uenighed om forsøgsordninger kan behandles på organisationsniveau.

De nuværende bestemmelser om pensionsbidrag, søgnehellidagsopsparing og feriegodtgørelse opretholdes.

København, den 7. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm Jacob
Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 12

Rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

Parterne er enige om, at iværksætte aktiviteter, der tilsammen skal sikre, at der kan rekrutteres den fornødne kvalificerede arbejdskraft til de mange bygge- og anlægsprojekter.

Fokus skal rettes både mod at få flere unge ind i branchen gennem erhvervsuddannelserne og at opkvalificere ledige til arbejde i branchen.

Rekruttering

Derudover vil parterne arbejde aktivt for at få omskølet og opkvalificeret ledige til bygge- og anlægsbranchen. Dette skal ske ved at bruge eksisterende ordninger som f.eks.

- voksenlærlingeordningen, som har vist sig at være en glimrende rekrutteringskanal blandt voksne ledige og beskæftigede
- jobrotation hvor beskæftigede kommer i uddannelse og ledige både opkvalificeres og får mulighed for at få arbejdserfaring
- brug af uddannelsespakker udarbejdet af parterne gerne suppleret med virksomhedspraktik.

Parterne er enige om, at udgifter til projekter og fælles aktiviteter finansieres gennem Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 13

Særlig opsparing for Murer- og Entreprenørbranchen i Kooperationen

Der er mellem parterne opnået enighed om at Kooperationens medlemsvirksomheder i forbindelse med overgangen til den nye Ferielov, også kaldet indefrysningsperioden, der træder endeligt i kraft d. 1. september 2020, indbetaler den ekstra ferieprocent på medarbejdernes søgnehellidage, feriedage, seniorfridage og børneomsorgsdage konto.

Perioden for indbetalingen sker fra 1. september 2019 til og med 31. august 2020, og følger reglerne i de respektive overenskomster på området.

Protokollatet bortfalder efter d. 1. september 2020

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 14

Regelsæt for udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Praksis for afvikling af 48-timers-møder

Nedenstående er en sammenskrivning af Rørvig-Forliget 2012.06.20 og referatet fra sagsbehandlerkonferencen 2013.04.24 indgået mellem 3F og Dansk Byggeri.

Nedenstående omhandler parternes aftaler om afvikling af 48-timers-møder samt parternes forpligtigelser.

Hvem begæres der 48-timers-møder mod.

3F og BJMF begærer 48-timers-møder overfor nærmeste overenskomstdækkede part, dvs. nærmest i forhold til den udførende underentreprenør.

Involverede medlemmer af Kooperationen og Kooperationen inviteres med til det nævnte 48-timers-møde.

Organisationerne er enige om at følge procedurerne aftalt i protokollat omhandlende "indkaldelse af 48-timers-møder".

Begærer af 48-timers-møder.

Parterne er enige om, at begæringer af 48-timers-møder så vidt muligt skal indeholde følgende oplysninger:

- arbejdspladsens beliggenhed
- hvilke(n) virksomhed(er) der er tale om
- i hvilket omfang virksomheden(erne) er overenskomstdækkede
- om virksomheden(erne) er medlem af Kooperationen
- hvem der er bygherre/hovedentreprenør
- formålet med 48-timers-mødet
- eventuelle specielle omstændigheder
- dagen hvor pladsen er besøgt. – dato
- navn på den/de der har besøgt pladsen
- hvem er der talt med på pladsen- hovedentreprenør/underentreprenør/ansatte?
- billede af byggepladstavle
- oplysning om arme/ben sag
- felt i begæringen hvor specielle forhold beskrives ift. den konkrete sag.

Der er endvidere enighed om, at mødebegæringen bør indeholde oplysninger om, hvilke tiltag fagforeningen/forbundet har gjort for at oplyse sagen, såfremt fagforeningen/forbundet afvises ved kontakt til virksomheden eller afvises adgang til pladsen.

Alle overenskomstens bestemmelser er omfattet af regelsættet om udenlandske medarbejdere.

Sager der haster

Der er enighed om, at hvis omstændighederne kræver det, kan sagen kræves hastebehandlet.

Dette vil fremgå særskilt af begæringen. Parterne er enige om, at hvis pladsen har været besøgt for 2 mdr. siden, eller derover, behandles sagen ikke som en hastesag.

Afholdelse af møde på pladsen.

Møderne afholdes på pladsen. Hvis en af organisationerne ønsker et 48-timers-møde afholdt et andet sted end på arbejdspladsen – argumenteres for årsagen og modparten er som udgangspunkt imødekommende overfor forslaget.

Arbejdspladser, -forhold af kort varighed og bagatelgrænse.

3F ønsker ikke at fravige kravet om indgåelse af overenskomst, og ønsker ikke en situation, hvor en virksomhed får frit lejde i en kortere eller længere periode.

Samme virksomhed på flere arbejdspladser.

Der er enighed om, at det kan aftales at holde ét møde omhandlende flere byggepladser for samme virksomhed.

Referater af 48-timers-møder

Der er enighed mellem parterne om, at referater fra 48-timers møder bør indeholde følgende oplysninger:

- oplysninger om løn og arbejdsforhold, som virksomheden kommer med på mødet
- hvilken dokumentation virksomheden skal fremlægge og udlevere og en frist herfor
- hvilke handlinger virksomheden i øvrigt skal foretage og en frist herfor
- i hvilket omfang der gives virksomheden et påbud og fristen for eventuel opfyldelse.

Der er enighed om, at der kan varsles hovedkonflikt på 48-timers-mødet via referatet.

Efterlevelse af referaterne efter 48-timers-møde.

Det er aftalt, at rykkerproceduren er følgende:

Såfremt dokumentationen ikke foreligger indenfor referatets tidsfrist, kontakter Kooperationsvirksomheden telefonisk med henblik på at fremskaffe den nævnte dokumentation hurtigst muligt, og der aftales en ny kort tidsfrist som oplyses forbundet.

Herefter kan 3F videreføre sagen på baggrund af manglende efterlevelse af referatet.

Omfanget af dokumentation der skal fremlægges.

Der er enighed om, at det er parternes fælles hensigt at oplyse sagerne på organisationsmødet.

Det påhviler arbejdsgiversiden at sikre, at alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet.

Det forudsættes, at virksomhederne som udgangspunkt møder med den dokumentation, der er begæret, dog minimum med lønsedler, ansættelsesbeviser og en tegningsberettiget person til mødet.

Der er endelig enighed om, at udleveringen af oplysningerne skal opfylde overenskomstens bestemmelser og de aftalte hensyn til anonymisering.

Genoptagelse af 48-timers-møder.

Parterne er enige om, at en fortsættelse af 48-timers-møde afvikles efter samme regler som gælder for afvikling af 48-timers-møder, og at formålet med bestemmelserne er at opfylde overenskomstens bestemmelser.

Parterne bekræfter bestemmelsen om, at det påhviler underentreprenøren at dokumentere, at overenskomstens bestemmelser er overholdt.

Overenskomstens bestemmelser om temaet for en faglig voldgift jf. bestemmelsernes pkt. 13 består fortsat.

Arme-og-ben

Der er mellem parterne enighed om, at Kooperationen i sager om arme-og-ben efter forudgående begæring udleverer eksemplarer af parternes entreprisekontrakter.

Der er endelig enighed om, at udleveringen af dokumentation skal opfylde overenskomstens bestemmelser.

En eventuel herefter begæret faglig voldgift afvikles efter de almindelige fagretslige regler, dvs. med ligefrem bevisbyrde og i overensstemmelse med den forretningsorden, som parterne har aftalt i forbindelse med voldgift om udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold.

Procedure ved indkaldelse af 48-timers-møder

I forbindelse med indkaldelse til møder med henblik på overenskomstdækning og oplysning af medarbejders forhold er der følgende 4 varianter:

- 1.** En ikke overenskomstdækket virksomhed, som samarbejder med bygherre eller som er U.E. til virksomheder som ikke er medlem af Kooperationen.
- 2.** En ikke overenskomstdækket virksomhed, som er U.E. for et medlem af Kooperationen.
- 3.** En virksomhed som er omfattet af en tiltrædelsesoverenskomst med 3F, og som er U.E. til et medlem af Kooperationen.
- 4.** En virksomhed som er medlem af Kooperationen.

Der er aftalt følgende procedure for indkaldelse af disse møder:

Ad. 1

Hvor en ikke overenskomstdækket virksomhed arbejder for en bygherre, hvor der ikke er impliceret medlemmer af Kooperationen, iværksætter 3F egen procedure og Kooperationen inddrages ikke.

Ad. 2

- a.** 3F konstaterer, at der på en givet arbejdsplads arbejder en virksomhed, som ikke har nogen overenskomst.
- b.** 3F begærer 48-timers-møde overfor Kooperationen, med hvem mødetidspunkt aftales.
- c.** Kooperationen fremsender et brev til medlemmet hvori der anmodes om, at virksomheden sikrer, at underentreprenøren deltager i mødet med en tegningsberettiget person.
- d.** 3F sender en indkaldelse til den ikke overenskomstdækkede virksomhed med oplysninger om tid og sted for afvikling af mødet, samt oplysninger om mødets formål. Med indkaldelsen sendes en tiltrædelsesoverenskomst.
- e.** I det omfang 3F ikke har mulighed for at sende indkaldelsen via e-mail til virksomheden, er Kooperationen behjælpelige med at tilvejebringe en aktiv e-mailadresse til virksomheden.
- f.** Kooperationen skriver referatet, med mindre andet aftales, og det underskrives af organisationerne, samt i videst muligt omfang også af virksomheden uden overenskomst.

Ad. 3

- a.** Mødet berammes efter aftale mellem organisationerne.
- b.** Korrespondancen til og indkaldelsen af virksomheden med tiltrædelsesoverenskomst forestås af 3F.

- c. Når mødet er berammet, fremsender Kooperationen en invitation til deres medlem med oplysning om tid og sted for afholdelse af mødet, samt hvem fra Kooperationen der er sagsbehandler.
- d. 3F skriver referat fra mødet.
- e. Ved et eventuelt opfølgingsmøde følges samme procedure som for berammelsen og afvikling af 48-timers-mødet. Opfølgingsmødet kan eventuelt aftales på 48-timers-mødet.

Ad. 4

- a. Mødet berammes efter aftale mellem organisationerne.
- b. Korrespondancen til og indkaldelsen af virksomheden forestås af Kooperationen.
- c. Kooperationen skriver referat fra mødet.
- d. Ved et eventuelt opfølgingsmøde følges samme procedure som for berammelsen og afvikling af 48-timers-mødet. Opfølgingsmødet kan eventuelt aftales på 48-timers-mødet.

Faglige voldgifter om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

1.
Hvis der ikke opnås enighed på organisationsmødet (48-timers-mødet) om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan sagen videreføres til en faglig voldgift under tiltrædelse af en af Arbejdsretten udpeget fast opmand efter parternes fælles indstilling.
2.
Kooperationen varetager berømmelse af voldgiften. 3F/BJMF holdes orienteret cc på mails til og fra opmanden i berømmelsesprocessen, og Kooperationen sender senest 5 arbejdsdage efter modtagelse af forslag fra opmanden egne forslag videre til 3F/BJMF. (For juli måned aftales dog en konkret procedure). 3F/BJMF svarer herefter på tilsvarende måde inden for 5 arbejdsdage. Uoverensstemmelser om berømmelsesprocessen kan ikke gøres til genstand for arbejdsretlig behandling.
3.
Voldgiften skal afholdes snarest muligt og så vidt muligt inden 2 måneder, efter begæring herom er modtaget.
4.
Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges to personer fra hver af de implicerede organisationer, samt en opmand.
5. Der er aftalt følgende frister for udveksling af skrifter med kopi af de akter, der ønskes fremlagt under voldgiften:
 - Klageskrift: 20 arbejdsdage før voldgiften
 - Svarskrift: 10 arbejdsdage før voldgiften
 - Eventuel replik: 6 arbejdsdage før voldgiften
 - Eventuel duplik: 2 arbejdsdage før voldgiften

(Der tages udgangspunkt i modtagelsesdagen).

6. Såfremt den klagende part ikke overholder tidsfristen for at fremsende et klageskrift, er sagen tabt for klageren samt retten til at videreføre den omstridte sag, med mindre andet aftales. Såfremt den indklagede part ikke overholder tidsfristen for at fremsende et svarskrift, afgøres sagen på grundlag af klageskriftets materiale, med mindre andet aftales.
7. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en af organisationsrepræsentanterne.
8. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
9. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, afgør opmanden uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
10. Afgørelser er - uanset om de er truffet ved stemmeflerhed eller ved kendelse - bindende for parterne.
11. Organisationerne afholder i fællesskab udgifterne ved den faglige voldgift.
12. Aftalen kan opsiges til bortfald af begge parter med 6 måneders varsel til en kalendermåneds udgang.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F-BJMF

Bygge- og Anlæg, Bygning, Murer - og Murerarbejdsmænd, Industri, Jord- og Beton, Anlægsgartnere

PROTOKOLLAT nr. 15

Uddannelse

Der er mellem parterne enighed om, at medarbejdere på Kooperationens medlemsvirksomheder skal tilbydes uddannelse i form af en erhvervsuddannelse eller kontraktuddannelse iblandt de for brancherne aftalte og for virksomhederne relevante uddannelser.

Der skal derfor inden for 6 måneder fra ansættelsestidspunktet udarbejdes en uddannelsesplan for den enkelte medarbejder hvoraf aftalt uddannelsesstart fremgår.

For ansatte med anciennitet før 1. maj 2020 skal tilsvarende uddannelsesplanen udarbejdes indenfor 6 måneder fra 1. juli 2020.

Om muligt skal uddannelsesstart ligge indenfor 18 måneder fra udfærdigelsen af uddannelsesplanen.

Der laves et referat af uddannelsessamtalen med begge parters underskrift. Begge parter modtager en kopi af referatet

Såfremt medarbejderen ikke ønsker uddannelse, skal dette fremgå af referatet med begrundelse for hvorfor man ikke ønsker uddannelse.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

PROTOKOLLAT nr. 16

**Om
Den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet**

Arbejdstilsynets indsats på bygge- og anlægsområdet skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Et centralt omdrejningspunkt heri er, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med alles forpligtelser efter Arbejdsmiljøloven.

Parterne er enige om at indgå ny dialog med Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet om en strategi eller en flerårig handleplan for bygge- og anlægsområdet. Strategien/handleplanen skal sætte retning, følge branchemålene og adressere de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, så den medvirker til at styrke indsatsen på arbejdsmiljøområdet i branchen.

I den kommende dialog skal det nærmere afdækkes, hvilke indsatsområder der skal indgå i en kommende strategi/handleplan. Parterne er enige om, at følgende bør adresseres i strategien:

- Ordrede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte. Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parter når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet
- Opretholdelse og styrkelse af viden og kompetencer i Arbejdstilsynet. Som led i udvikling af udmøntning af strategien/handleplanen, og at denne får den tilsigtede virkning, skal viden og kompetencer i Arbejdstilsynet på bygge- og anlægsområdet opretholdes og styrkes, og der skal tages strategisk stilling til, hvordan det skal ske.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund/3F-BJMF
Bygge- og anlæg, Bygning, Murer- og murerarbejdsmænd, Industri, Jord- og
beton, Anlægsgartnere

P R O T O K O L L A T nr. 17

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.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

**Ferieoverenskomst
Mellem
Kooperationen
Og
Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen**

Nedenstående regler om ferie gælder fra 1. september 2020 i forbindelse med den nye ferielovs ikrafttræden

§1 Optjening af ferie

1. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august)
2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygefertigelsesgodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.
4. Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
5. Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 2 Afholdelse af ferie

1. Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår.
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.
3. Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

4. Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).
5. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
6. Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Restferie

7. Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Lægning af ferie

8. Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.
9. Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

10. Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Flytning af ferie

11. Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.
12. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.
13. Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Kollektiv ferielukning

14. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.
15. Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.
16. Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, hvor virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

§ 3 Sygdom og ferie

Sygdom før feriens begyndelse

1. Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes. Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis. Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses, om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding efter feriens begyndelse

2. en medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

3. Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.
4. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.
5. Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 4 Overførsel af ferie

1. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.
2. Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.

3. Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.
4. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag x

Feriepengeinfo skal have besked om overførslen efter den 1. september i ferieåret og inden den 31. december efter ferieårets udløb.

<https://indberet.virk.dk/feriepengeinfo/overfoersel-af-ferie>

5. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dage årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes før anden ferie.
6. Ferie i det omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. stk. 5 kan dog for funktionærlignende ansatte varsles til afvikling i en opsigelsesperiode.

§ 5 Feriegodtgørelse

1. Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse fra 2. sygefraværsdag, af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH). Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

Sygeferiegodtgørelsen udgør for 2020 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	198,40 kr.	182,90 kr.
Ikke-faglærte	173,00 kr.	175,40 kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør for 2021 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelse udgør for 2022 følgende pr. arbejdsdag

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelse udgør for 2023 følgende pr. arbejdsdag

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

- De fastsatte beløb er pr. arbejdsdag og betalingen er baseret på en 5-dages uge.
6. Til medarbejdere, der arbejder på deltid, beregnes de faste ørebeløb som forholdet mellem den aftalte ugentlige arbejdstid og 37 timer.

Pension af sygeferiegodtgørelse

1. Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelsen til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomsten.
2. Arbejdsgiverens andel betales udover sygeferiegodtgørelsen, og medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen.

§ 6 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

1. Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-indkomst.
2. Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.
3. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen dog tidligst en måned, før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

4. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.
5. Dødsfald:
Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.
6. Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:
Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomhederne efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

7. Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:
Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.
8. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:
Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udløbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.
9. Lønmodtageren skal ansøge om udbetalingen på borger.dk

§ 7 Særlige bestemmelser

Uoverdragelighed

1. Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Forældelse af feriegodtgørelse

2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Byggegruppens Feriefond, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Afkald på ferie

3. En medarbejder kan ikke ved aftale give afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, eller løn under ferie.

Modregning og tilbageholdelse

4. Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse. Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Arbejde i ferien

5. Hvis en medarbejder påtager sig arbejde mod vederlag under ferie, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien udbetalt til ferie fonden.

Uoverensstemmelser

6. Uoverensstemmelser om reglerne om ferie og feriefond, behandles efter gældende fagretlige regler.

Feriepengegaranti

7. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer Kooperationen for feriebeløbs betaling.

Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor Kooperationen meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt.

Udbetalingen foretages til Fagligt Fælles Forbund, når Kooperationen fra Fagligt Fælles Forbund modtager forfaldent krav – dokumentation for indtjeningen. Fagligt Fælles Forbund afregner herefter med sit/sine medlem(mer).

I tilfælde, hvor Kooperationen udreder feriebetaling, er Fagligt Fælles Forbund pligtig til på dets medlemmers vegne at transportere den pågældende fordring til Kooperationen

§ 8 Faglig feriefond

1. Med det formål at skabe øget mulighed for medlemmerne af Fagligt Fælles Forbund for ferieophold har organisationerne stiftet Byggegruppens Feriefond.

Til finansiering af ferie fonden benyttes feriegodtgørelse, der ikke er hævet inden udgangen af ferieafholdelsesperioden inden for hvilket ferien skulle have været holdt.

2. Kooperationens medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til kooperationen.

Indbetalingerne kan af Fagligt Fælles Forbund, for egen regning, forlanges kontrolleret stikprøvevis ved statsautoriseret revisor. Såfremt revisionen konstaterer, at virksomheden har undladt at afregne uhævet feriegodtgørelse, afholder virksomheden dog selv udgiften til revision.

Senest 15. november overfører Kooperationen det indbetalte beløb til Byggegruppens Feriefond.

København, den 1. juli 2020

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Mark Christensen

Fagligt Fælles Forbund Bygge-
gruppen v/ Tonny Holm

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen v/ Tom Brandt

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/ Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Bilag A

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 sagsbehandling 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.

Stk. 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 overenskomstudvalget, 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 mæglingssmand, 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 bærer 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 fremsæt-

ter 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 - medmindre andet er aftalt i de enkelte overenskomster, sluttet mellem forbundene og kooperative virksomheder - også anvendelse ved afskedigelser af tillidsrepræsentanter, hvis man fra arbejdstagerside gør gældende, at en sådan afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den afskedigede tillidsrepræsentants eller virksomhedens forhold.

Stk. 3. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 5 hverdage og afsluttes hurtigst muligt.

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

Sign.

Ejner K. Holst

Landsorganisationen i Danmark

Sign.

John Dahl

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

Sign.
Ejner K. Holst

Landsorganisationen i Danmark

Sign.
John Dahl

Koooperationen

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

Sign.
Ejner K. Holst

Landsorganisationen i Danmark

Sign.
John Dahl

Koooperationen

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

Sign.
Ejner K. Holst

Landsorganisationen i Danmark

Sign.
John Dahl

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 tvisteløsnings-system og bringes til afgørelse med det materielt korrekt 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

Sign.

Ejner K. Holst

Landsorganisationen i Danmark

Sign.

John Dahl

Kooperationen

Zonekort



Varenr.:
2013