

A large, light blue, hand-drawn illustration of several hands reaching out and overlapping, symbolizing unity or agreement. The drawing is composed of simple black outlines on a light blue background.

—

HOVEDAFTALE 2018

mellem

SL, DS, HK, FOA og CFD

—

Gældende fra d. 1. april 2018

Indhold

§ 1	Hvem er omfattet?	2
§ 2	Samarbejde og organisationsfrihed	2
§ 3	Ledelsesretten	2
§ 4	Arbejdsstandsning	3
§ 5	Nødberedskab	4
§ 6	Tvister	4
§ 7	Ikrafttrædelse og opsigelse	4

§ 1 Hvem er omfattet?

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for CFD og Socialpædagogernes Landsforbund (SL), Dansk Socialrådgiverforening (DS), HK Kommunal (HK) og FOA – Fag og Arbejde (FOA)

§ 2 Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1.

Parterne er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

Stk. 2.

CFD vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejderne organiserer sig i de i § 1 nævnte organisationer.

Stk. 3.

Som organisationsfjendtlig handling anses forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

Stk. 4.

Parterne er enige om, at der skal indgås en aftale om tillidsrepræsentantregler.

§ 3 Ledelsesretten

Stk. 1.

CFD udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i overenskomsterne fastsatte bestemmelser og i samarbejde med medarbejderne og disses tillidsrepræsentanter.

Stk. 2.

På CFD er der fastsat regler og struktur for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

§ 4 Arbejdsstandsning

Stk. 1.

Inden for det område, en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsninger (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Parterne er forpligtigede til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted at søge dem bragt til ophør.

Stk. 2.

Parterne erkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning, når parterne ikke kan opnå enighed ved en overenskomstfornyelse, efter nedenstående regler.

Stk. 3.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved anbefalet skrivelse eller sikker digital underretning mindst 4 uger før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat. Der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 4.

Den i Stk. 3 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 5.

Arbejdsstandsningen kan ikke omfatte medlemmer, som parterne ved aftale er enige om at undtage fra retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning.

Stk. 6.

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de er ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7.

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtiget til at overholde bestemmelserne, indtil en ny overenskomst er aftalt mellem de samme parter, eller arbejdsstandsning er iværksat jf. Stk. 2-Stk. 5.

§ 5 Nødberedskab

Hvis der iværksættes arbejdsstandsning, kan der i givet fald indgås en aftale mellem parterne, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

§ 6 Tvister

Tvister om brud på eller fortolkning af denne hovedaftale eller en mellem parterne indgået overenskomst, indbringes for Arbejdsretten eller Faglig Voldgift, i overensstemmelse med reglerne i arbejdsretsloven.

§ 7 Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft 1. april 2018 og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til den 1. januar, dog tidligst 1. januar 2021

Stk. 2.

Den af Parterne i Hovedaftalen, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandling med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 3.

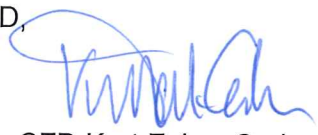
Er forhandlingerne om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters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

Stk. 4.

Måtte CFD indmelde sig i en arbejdsgiverorganisation erstattes nærværende hovedaftale, med virkning fra indmeldelsestidspunktet, med den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedaftale.

Søborg den 24. september 2018

For CFD,



Chef for CFD Kurt Faber-Carlsen

For SL



Faglig sekretær Svend Troelsen

For CFD,



Bestyrelsesformand Lars Abel

For DS,



Formand Majbrit Berlau

For HK,



Faglig konsulent Dan Christensen

For FOA,



Sektor formand Torben Klitmøller
Hollmann