

Hovedaftale
mellem
Kræftens Bekæmpelse
og
Akademikerorganisationerne

HOVEDAFTALE

Denne hovedaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne.

Ved parterne forstås i denne sammenhæng herefter Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne. Hver organisation er selvstændig part i denne hovedaftale.

§ 1 Dækningsområde

Hovedaftalen har bindende virkning for

- 1) Kræftens bekæmpelse
- 2) Akademikerorganisationerne
- 3) Medlemmer af en af Akademikerorganisationer, som er omfattet af en overenskomst indgået mellem Kræftens bekæmpelse og Akademikerorganisationerne.

§ 2 Samarbejde

Parterne er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i Kræftens Bekæmpelse

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejderne organiserer sig

§ 3 Ledelsesret

Kræftens Bekæmpelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og de til enhver tid gældende aftaler.

Bemærkning: Parterne er enige om, at fremme det lokale samarbejde

§ 4 Forhandlingsret

Forhandlingsretten i henhold til denne hovedaftale udøves på den ene side af Kræftens Bekæmpelse og på den anden side af Akademikerorganisationerne.

Stk. 2. Forhandling mellem parterne optages, med mindre andet aftales, senest 14 dage efter anmodning herom er fremsat.

§ 5 Overenskomstindgåelse

Parterne er enige om, at bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår for medarbejdere omfattet af denne hovedaftale bør fastsættes ved kollektiv overenskomst med Akademikerorganisationerne.

Akademikere ansat i henhold til Kræftens Bekæmpelses lederaftale er omfattet af Akademikerorganisationernes aftaleret.

Kan der ikke opnås enighed om en samlet fornyelse af overenskomsten, er de enkelte organisationer berettiget til, under denne hovedaftales område, at indgå egen overenskomst, såfremt dansk rets almindelige krav om retlig interesse og øvrige krav til indgåelse af overenskomst er opfyldt.

Stk. 2. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af en overenskomst, optages snarest, og senest 1 måned efter begæring om forhandling er fremsat, medmindre andet aftales mellem parterne.

Parterne er enige om, at forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst, efter en overenskomst er opsagt, skal søges tilrettelagt således, at ny overenskomst kan være indgået, inden den opsagte overenskomst udløber.

Bemærkning: Parterne kan i forbindelse overenskomstfornyelsen aftale en køreplan for afviklingen af forhandlingsforløbet.

Stk. 3. Overenskomsten opsiges skriftligt med modtagelseskvittering, og i henhold til de i overenskomsten indeholdte bestemmelser, med mindre andet aftales. I mangel af overenskomstmæssige opsigelsesbestemmelser er opsigelsesvarslet 3 måneder, dog tidligst til det i overenskomsten angivne udløbstedspunkt, medmindre parterne aftaler andet.

Senest 2 måneder før opsigelsesfristens udløb skal parterne skriftligt med modtagelseskvittering udveksle eventuelle overenskomstkraav, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er Kræftens Bekæmpelse og Akademikerorganisationerne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 6.

Stk. 5. Parterne er enige om, at en opsagt og udløbet overenskomst fortsat finder anvendelse under arbejdsstandsning for sådanne områder, der ikke er omfattet af arbejdsstandsningen, jf. § 6 stk. 4.

Stk. 6. Forud for indgåelse af en overenskomst kan en part forbeholde sig, at resultatet først bliver gyldigt, når det er godkendt i en hertil kompetent forsamling eller ved urafstemning. I så tilfælde er der pligt til at søge sådan godkendelse indhentet uden unødigt ophold.

§ 6 Arbejdsstandsning

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. Fra Kræftens Bekæmpelses side varsles arbejdsstandsning af Kræftens Bekæmpelse, medens den på medarbejderside varsles af den enkelte Akademikerorganisation for så vidt angår de respektive organisationers medlemmer.

Medlemmer omfattet af lederaftalen kan ikke indgå i arbejdsstandsningen

Stk. 2. Varsling af arbejdsstandsning sker skriftligt med modtagelseskvittering til henholdsvis Kræftens Bekæmpelse og den enkelte Akademikerorganisation, med mindre andet aftales.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned, og varslet skal være kommet frem til modtageren senest en måned før arbejdsstandsningens ikrafttræden.

Varsel om arbejdsstandsning skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang. Varslet skal tillige indeholde forslag til dato for forhandling mellem parterne om arbejdsstandsningens ikrafttræden og friholdelse af enkeltpersoner eller områder, som ellers ville være omfattet af arbejdsstandsningen.

Stk. 3. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 4. Der optages forud arbejdsstandsningen forhandlinger om eventuel indgåelse af friholdesaftale for enkeltpersoner eller områder. Friholdt for varsel om arbejdsstandsning er i alle tilfælde medlemmer af direktionen, ledere som ikke er omfattet af overenskomst, samt personale, som er direkte involveret i forhandlingerne vedrørende fornyelse af overenskomster.

Stk. 5. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved arbejdsstandsningens påbegyndelse. Der må ikke på nogen måde finde fortrædighed sted i anledning af den afsluttede arbejdsstandsning.

Stk. 6. Varsel om sympatikonflikt sker efter reglerne i stk. 1-5.

§ 7 Fredspligt

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge at få sådanne bragt til ophør.

Stk. 2. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (temporær sættelse, arbejdsvægring, strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i kollektiv overenskomst, eller lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgivers manglende betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet.

§ 8 Løsning af fortolkningstvist

En fortolkningstvist foreligger, hvor der fremsættes krav vedrørende forståelsen af gældende overenskomster og kollektive aftaler under hovedaftalens område, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten.

Parterne er enige om, at en fortolkningstvist først søges bilagt ved forhandling der, hvor uenigheden er opstået.

Enhver fortolkningstvist bør, såfremt enighed ved forhandling ikke kan opnås, søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2. Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmøde mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 8 arbejdsdage, regnet fra begæringens modtagelse.

I mæglingen deltager 2 mæglingsmænd, idet parterne udpeger hver sin mæglingsmand.

Der optages protokol fra mødet. Protokollen udfærdiges på stedet og underskrives af begge mæglingsmænd.

Mæglingsforslag tiltrædes i givet fald af parterne.

Stk. 3. Vægring ved at søge uenighed bilagt ved mægling inden for den i stk. 2 nævnte frist, anses som brud på denne hovedaftale.

Stk. 4. Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, kan sager af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en faglig voldgiftsret.

Stk. 5. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 6. Vægrer en af parterne sig imod at lade sagen afgøre ved voldgift, anses dette som brud på denne hovedaftale.

§ 9 Behandling af overenskomstbrud

I tilfælde af påstået brud på en overenskomst eller anden kollektiv aftale under hovedaftalens område finder reglerne om mægling og voldgift anvendelse, jf. § 8.

Bemærkninger: Parterne har ved denne hovedaftale aftalt, at enhver uenighed - herunder overenskomstbrud, som følge af arbejdsstandsning - behandles ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens bestemmelser herom, for tiden lovens § 21.

Stk. 2. Begæring om mæglingsmøde skal angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen. Mæglingsmødet skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 8 arbejdsdage, regnet fra begæringens modtagelse. Begæringen sendes skriftligt med modtagerkvittering.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, og denne ikke forinden er ophørt, skal mæglingsmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse.

Stk. 3. På mæglingsmødet skal de til grund for det påståede brud liggende omstændigheder klarlægges, drøftes og så vidt muligt løses. Der udarbejdes protokol over møderne.

Stk. 4. Vægring mod deltagelse i mæglingsmødet anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til omgående at henvise sagen til afgørelse i Arbejdsretten.

§ 10 Forståelse af og brud på hovedaftalen

Uoverensstemmelse om forståelsen af denne hovedaftale søges bilagt ved forhandling mellem parterne og behandles, i mangel af enighed, efter reglerne i § 8, stk. 2 - 7. Brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 9.

§ 11 Tillidsrepræsentantregler

Parterne er enige om, at de nærmere forhold vedrørende tillidsrepræsentanter reguleres ved kollektiv aftale.

§ 12 Afskedigelse

Ved afskedigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, ligesom afskeden skal være skriftlig og i øvrigt sagligt begrundet.

Stk. 2. Parterne er enige om, at der aftales regler og procedurer om opsigelser i overenskomsten.

§ 13 Ikrafttrædelse og opsigelse

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar.

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

Stk. 2. Er forhandlingerne 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.

København d.

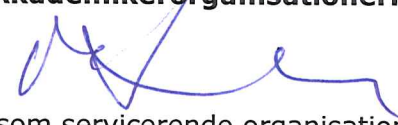
For Kræftens Bekæmpelse



Charlotte Dehlie
HR-chef

København d.

For Akademikerorganisationerne



Djøf som servicerende organisation



DM som servicerende organisation