

Kapitel 1 Indledning

§1 Aftalens parter og bindende virkning

- Stk. 1** Denne aftale er indgået mellem Kristelig Arbejdsgiverforening, herefter KA, og Fagforeningen Danmark, FunktionærKartellet/TeknikerSammenslutningen og Fagforeningen 2B, herefter Det Faglige Hus, og træder i kraft pr. 17. september 2017.
- Stk. 2** Denne aftale har bindende virkning for overenskomstforpligtede medlemmer af KA og medlemmer af Det Faglige Hus, der er ansat under denne aftale.
- Stk. 3** Parterne er enige om, at løn- og arbejdsforhold bør fastlægges ved kollektive overenskomster, som indgås mellem parterne. Disse overenskomster har bindende virkning for overenskomstforpligtede medlemmer af KA og alle ansatte på disse virksomheder.

§2 Parternes samarbejdssyn

- Stk. 1** KA og Det Faglige Hus ønsker at fremme et godt samarbejde samt sikre rolige og stabile arbejdsforhold. Parterne må ikke anvende kollektive kampskridt og tilstræber i samarbejde en fredelig løsning af sociale og faglige spørgsmål. Der henvises i øvrigt til kapitel 4.
- Stk. 2** I forholdet mellem Det Faglige Hus' medlemmer og KA's medlemmer, der er omfattet af denne Organisationsaftale, må der derfor ikke anvendes kollektive kampskridt. Medlemmer af Det Faglige Hus må ikke strejke eller blokere virksomheden, og medlemmer af KA må ikke lockoute eller boykotte.
- Stk. 3** Faglige uoverensstemmelser mellem KA og Det Faglige Hus eller deres medlemmer, der er omfattet af denne Organisationsaftale, løses i henhold til reglerne herom i Organisationsaftalens kapitel 3.
- Stk. 4** KA og Det Faglige Hus er enige om, at parterne hverken direkte eller indirekte må lægge hindring i vejen for, at arbejdsgivere bliver medlem af KA og lønmodtagere bliver medlem af Det Faglige Hus.

Kapitel 2 Ledelse og samarbejde

§3 Ledelse og samarbejde

- Stk. 1** KA og Det Faglige Hus skal medvirke til, at der sker en løsning af uoverensstemmelser på den enkelte virksomhed – og mellem organisationerne – ud fra parternes samarbejdssyn.
- Stk. 2** Arbejdsgiveren udøver ledelsesretten i overensstemmelse med parternes samarbejdssyn og indgåede aftaler.

Kapitel 3 Løsning af faglige uoverensstemmelser

§4 Anvendelse af domstolene

- Stk. 1** Uoverensstemmelser vedrørende forhold omfattet af lovgivning anlægges ved de civile domstole, medmindre parterne har aftalt, at den kollektive overenskomst træder i stedet for lovgivning, f.eks. aftale om ferie eller aftale om ansættelsesbeviser.
- Stk. 2** I forbindelse med en sag, der føres for Arbejdsretten eller de civile domstole, kan parterne i enighed anmode Arbejdsretten eller de civile domstole om at fortolke den/ de omstridte bestemmelser i overenskomstteksten.

§5 Mægling til løsning af uoverensstemmelser på virksomhederne

- Stk. 1** Ved opståede uoverensstemmelser bør der på den enkelte virksomhed ske lokal forhandling mellem arbejdsgiveren og medarbejderne. Parterne på virksomheden er forpligtet til at fremme en løsning af uenigheden.
- Stk. 2** Såfremt der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan såvel arbejdsgiveren som medarbejderne anmode deres organisationer om at videreføre sagen på et mæglingsmøde. Af hensyn til alle parter forpligter organisationerne sig til at fremme sagerne og sikre, at deres respektive medlemmer så vidt muligt deltager i mæglingsmødet. Mæglingsmødet bør som udgangspunkt være afholdt hurtigst muligt og senest 14 kalenderdage efter fremkomsten af mæglingsmødebegæringen til modparten, medmindre andet aftales mellem parterne.
- Stk. 3** Fra mæglingsmødet udfærdiges et protokollat i form af et konklusionsreferat af forhandlingerne.

§6 Mægling til løsning af uoverensstemmelse mellem organisationerne

- Stk. 1** Ved manglende enighed om fortolkning af organisationernes aftaler og overenskomster kan hver af parterne begære mæglingsmøde. Mæglingsmødebegæringen skal indeholde en angivelse af den omstridte bestemmelse og organisationens krav til fortolkning samt forslag til datoer. Mæglingsmødet bør som udgangspunkt være afholdt hurtigst muligt og senest 14 kalenderdage efter fremkomsten af begæringen til modparten, medmindre der aftales andet mellem parterne. Fra mæglingsmødet udfærdiges et protokollat i form af et konklusionsreferat.
- Stk. 2** Ved manglende enighed mellem organisationerne angående fornyelse af nærværende Organisationsaftale og overenskomster samt manglende enighed om etablering af nye aftaler eller overenskomster, skal der mellem parterne forsøges mægling.
- Stk. 3** Mægling ved uoverensstemmelser i medfør af stk. 2 kan kræves af hver af parterne. Dette sker ved en af parterne i enighed udpeget mæglingsmand. Såfremt der ikke mellem parterne kan opnås enighed om udpegning af en mæglingsmand, skal der

rettes henvendelse til Statens Forligsmænd om i henhold til »Forligsmændsloven« at udpege en mæglingmand. Omkostningerne til mæglingmanden deles med halvdelen til hver af parterne. Parterne har oplysningspligt overfor mæglingmanden vedrørende det hidtidige forhandlingsforløb. Mæglingmandens hovedopgave er at formå parterne til at opnå forlig. Såfremt der ikke ved mæglingmandens medvirken kan opnås forlig, skal mæglingmanden udarbejde en rapport om de af parterne fremførte påstande, klargøre hvori uenigheden består samt udarbejde en forligsskitse, som begge parter skal tage stilling til.

§7 Forligsmøde

- Stk. 1** Såfremt der ikke kan opnås enighed på et mæglingmøde efter §5, stk. 2 eller §6, stk. 1, kan den ene overenskomstpart anmode om et forligsmøde. Efter anmodningen skal modparten senest 10 kalenderdage efter oplyse, hvorvidt de accepterer forligsmødet.
- Stk. 2** Af hensyn til alle parter forpligter parterne sig til at fremme sagerne mest muligt således, at de påbegyndes og afsluttes hurtigst muligt.
- Stk. 3** Forligsmødet afholdes efter nærmere aftale hos en af overenskomstparterne. Forligsmødet kan afholdes telefonisk, såfremt parterne er enige herom. Parterne deltager med mindst én repræsentant fra et højere niveau i organisationen end den, der forestod mæglingmødet. Fra forligsmødet udfærdiges et protokollat i form af et konklusionsreferat af forhandlingerne.

§8 Voldgift

- Stk. 1** Mellem KA og Det Faglige Hus er der aftalt en voldgiftsret til løsning af uenigheder vedrørende:
- Fornyelse af overenskomster og aftaler
 - Fortolkning af overenskomster, aftaler og kutymer
 - Tvister, der udspringer af ansættelsesforholdet
 - Fortolkning af individuelle aftaler i det omfang, de indgår i ansættelsesbeviset
- Stk. 2** Kendelser fra Voldgiftsretten er endelige og skal følges af organisationerne og medlemmer af disse.

§9 Voldgiftsrettens sammensætning

- Stk. 1** Voldgiftsretten består af 1-2 lægdommere fra hver af organisationerne samt en opmand. Opmanden for Voldgiftsretten skal opfylde de almindelige betingelser for at være dommer.
- Stk. 2** Såfremt organisationerne ikke kan opnå enighed om en opmand, skal formanden for Arbejdsretten afgøre spørgsmålet.
- Stk. 3** De af parterne udpegede lægdommere skal for Det Faglige Hus' vedkommende være medlem af eller ansat i organisationen. For KA's vedkommende skal lægdommerne repræsentere en medlemsvirksomhed eller være ansat i organisationen.

§ 10 Regler for behandling af sager ved voldgift

- Stk. 1** Hver af parterne kan fremsætte begæring om prøvelse for voldgift af en fortsat uenighed i medfør af §§ 5 og 6. Modparten skal have skriftlig meddelelse herom snarest muligt og senest 28 kalenderdage fra mæglingssmødets afholdelse eller modtagelse af mæglingsmandens rapport. Begæringen skal, udover mæglingssmødeprotokollat/-rapport fra mæglingsmanden, indeholde en begrundelse for begæringen samt en kort fremstilling af det forhold, hvorom der er uenighed og som ønskes prøvet. Den anden part kan skriftligt overfor modparten indenfor en frist af 14 kalenderdage fra modtagelse af begæringen medinddrage øvrige forhold i mæglingssmødeprotokollat/-rapport fra mæglingsmanden. Herefter rettes henvendelse til opmanden for Voldgiftsretten.
- Stk. 2** Opmanden for Voldgiftsretten bør inden 7 kalenderdage efter sin udpegning fastsætte et tidspunkt for behandling af sagen. Denne berømmelse skal ske skriftligt med en frist på minimum 39 dage.
- Stk. 3** Der fremsendes et klageskrift senest 7 kalenderdage efter sagens berømmelse efter stk. 2.
- Stk. 4** Modparten fremsender et svarskrift indenfor en frist på 14 kalenderdage efter modtagelse af klageskrift. Yderligere skriftveksling kan ske i form af replik og duplik, der skal afgives senest 7 kalenderdage efter modtagelsen af modpartens processkrift. Processkrifter skal være modparten og opmanden for Voldgiftsretten i hænde senest 4 kalenderdage inden sagens behandling for Voldgiftsretten.
- Stk. 5** Klageskrift og svarskrift skal indeholde parternes navne, påstand, det retlige grundlag for påstanden, anbringender samt angivelse af bevisførelse. Samtidig skal parterne anføre forventet tidsforbrug til sagens behandling for Voldgiftsretten. Skriftveksling skal for at være rettidig fremsendes samtidig til Voldgiftsrettens opmand og til modparten.
- Stk. 6** Opmanden for Voldgiftsretten kan i fornødent omfang tillade afvigelser fra bestemmelserne i stk. 2 til stk. 5.
- Stk. 7** Parterne kan ved skriftlig aftale fravige bestemmelsen i stk. 1. Parterne kan endvidere aftale, at sagen afgøres skriftligt og/eller alene af opmanden.
- Stk. 8** For Voldgiftsretten sker der en mundtlig forhandling, hvorunder der sker fremlæggelse, vidneførelse og procedure med skyldig hensyntagen til Retsplejelovens regler for civile sager.
- Stk. 9** Voldgiftsrettens afgørelse sker efter votering. Afgørelsen sker skriftligt med angivelse af parternes påstande samt en begrundet konklusion. Ved manglende enighed eller manglende flertal for en afgørelse træffes denne af opmanden alene, der afgør spørgsmålet ved en opmandskendelse. Voldgiftsretten skal tillige afgøre spørgsmålet om fordeling af omkostninger – honorar til opmanden for Voldgiftsretten – ved sagens førelse for Voldgiftsretten.

Kapitel 4 Aftalernes opsigelse og bortfald

§ 11 Opsigelse af Organisationsaftalen

- Stk. 1** Såfremt en af parterne ønsker at opsiges Organisationsaftalen med henblik på genforhandling eller bortfald, skal den pågældende part skriftligt varsle dette over for den anden part.
- Stk. 2** Varslingen skal angive, om den pågældende part ønsker genforhandling eller bortfald af Organisationsaftalen. Varslingen har ikke i sig selv virkning som en opsigelse. Ved ønske om genforhandling, skal det angives, hvilke bestemmelser, der ønskes ændret i Organisationsaftalen, samt begrundelsen herfor. Endvidere skal der vedlægges forslag til ny formulering af de bestemmelser, der ønskes ændret. Ved ønske om bortfald skal det angives, hvad der er begrundelsen for ønsket om Organisationsaftalens bortfald.
- Stk. 3** Når varslingen om bortfald er kommet frem til den anden part, kan denne kræve et mæglingssmøde afholdt med deltagelse af en i henhold til Organisationsaftalens regler udpeget mæglingsmand med særlig kompetence inden for arbejdsmarkedsforhold. Krav om mæglingssmøde skal fremsættes senest 10 dage efter modtagelsen af varslingen.
Mæglingssmødet kan kræves afholdt inden for 10 dage efter begæringen er fremsat. Hvis en part efter mægling fastholder sit ønske om at bringe Organisationsaftalen til ophør, skal mæglingsmanden afgive en rapport med angivelse af parternes synspunkter.
- Stk. 4** Den part, der ønsker Organisationsaftalens bortfald, skal forelægge spørgsmålet om opsigelse til bortfald for organisationens organ, der træffer beslutning om fornyelse af den kollektive overenskomst. For Det Faglige Hus' vedkommende bestyrelserne for de 3 organisationer, der er part i denne overenskomst og for KA's vedkommende generalforsamlingen. Beslutningen om opsigelse af Organisationsaftalen skal for at have gyldighed ske med mindst 2/3 af de afgivne stemmer i hver af de 3 bestyrelser og på en generalforsamling.
- Stk. 5** Organisationsaftalen og de heraf følgende rettigheder kan herefter opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, dog tidligst ved udløbet af den første overenskomstperiode. Når Organisationsaftalen er bortfaldet, kan der på baggrund af manglende overenskomst indledes konflikt mellem organisationernes respektive medlemmer, men ikke mellem organisationerne.
- Stk. 6** Hvis parterne efter forhandling indgår en ny Organisationsaftale, kan denne godkendes af organisationernes bestyrelser.

§ 12 Overenskomsternes udløb

- Stk. 1** Selv om overenskomsterne er udløbet, er parterne forpligtet til at overholde deres bestemmelser, indtil anden overenskomst mellem overenskomstparterne træder i stedet, eller Organisationsaftalen bortfalder.

Stk. 2 Såfremt et overenskomstforpligtet medlem udmelder sig af KA, er virksomheden alene forpligtet af overenskomsten samt øvrige bindende aftaler mellem KA og Det Faglige Hus indtil 3 måneder efter overenskomstperiodens aftalte udløb.

§ 13 Opsigelse af lokale virksomhedsaftaler og andre aftaler og kutymmer

Stk. 1 Lokalaftaler opsiges i henhold til bestemmelser herom i aftalerne, dog skal det ske med mindst 3 måneders varsel. Er der ikke aftalt bestemmelser om en aftales opsigelse, vil aftalen kunne opsiges efter samme regler som den gældende kollektive overenskomst.

Stk. 2 Andre aftaler og kutymmer på den enkelte virksomhed kan opsiges til bortfald med et aftalt opsigelsesvarsel. Såfremt der ikke er aftalt noget opsigelsesvarsel, kan opsigelse ske med et passende varsel på indtil 6 måneder.

§ 14 Nyindmeldte virksomheder i KA

Stk. 1 Virksomheder, der indmelder sig i KA som overenskomstforpligtede medlemmer, og er bundet af en anden overenskomst med Det Faglige Hus, bliver frigjort fra denne ved indmeldelsen og er alene forpligtet af nærværende overenskomst, medmindre andet aftales og under forudsætning af, at den enkelte ansattes samlede løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes.

Kapitel 5 Forhandlingsregler

§ 15 Overenskomstfornyelse og ændringer i overenskomsterne

Stk. 1 Parterne skal senest 6 måneder før det tidspunkt, der kan ske opsigelse af overenskomsten til genforhandling, godkende en forhandlingsprocedure, som skal benyttes. Overenskomsten betragtes hermed som opsagt.

§ 16 Indgåelse af overenskomster med andre parter

Stk. 1 Parterne er enige om at bevare og udbygge samarbejdet. Indgår en af Organisationsaftalens parter en overenskomst med andre organisationer, må disse samlet ikke indgå på ringere vilkår. Overenskomstmodparten skal orienteres om aftalens indhold ved fremsendelse af overenskomsten.

Den 11. marts 2019

Den 11. marts 2019

Det Faglige Hus

Arbejdsgiverforeningen KA