

Protokollat 1 - Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten

Indhold

Protokollat 1 - Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten ...	1
1. Overenskomstfornyelse og forhandlingsforhold	1
2. Fællestillidsrepræsentant.....	2
3. Forhandlingsopgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU)	3
4. Den lokale tillidsrepræsentant	4
5. Lokale forhandlingsopgaver.....	6
6. Nyansættelser	7
7. Personalepolitik	7

I forbindelse med indgåelse af fagforeningernes fælles overenskomst (FFO) for BUPL's lokale fagforeninger er der indgået nedenstående aftale om procedure og forhandlingsforhold gældende fra 1. april 2018 og revideret ved overenskomstfornyelsen 2021 til 2024.

I overenskomstperioden er der mulighed for løbende evaluering og justering af aftalen, når der er enighed om det.

1. Overenskomstfornyelse og forhandlingsforhold

Fællesoverenskomsten forhandles af delegation udpeget af organisationerne, herunder repræsentanter fra medarbejderklubben, fællestillidsrepræsentanten og på vegne af de lokale fagforeninger en af de lokale fagforeningsformænd udpeget delegation bistået af relevante sekretariatsmedarbejdere.

I overenskomstperioden har fællestillidsrepræsentanten ansvaret for eventuelt at inddrage organisationerne i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalgs (FFU) arbejde jævnfør punkt 3.

Med indgåelse af fællesoverenskomsten forhandles ikke overenskomst i de lokale fagforeninger, men der henstår i relation til fællesoverenskomsten - fortrinsvis ved nyansættelse og ændringer i ansættelsen – nogle lokale forhandlingsopgaver. Forhandlingsforhold henholdsvis i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg og i de lokale fagforeninger er konkretiseret herunder.

1.1. Delegationerne sørger selv for bemyndigelse med henblik på gyldig underskrift af alle aftaler og fællesoverenskomsten dog sådan, at der ved underskrift på overenskomstindgåelsen tages forbehold for afstemning i de respektive kompetente forsamlinger.

1.2. Opsigelse af fællesoverenskomsten, afgivelse af lovligt konfliktvarsel i forbindelse med fornyelse af overenskomsten samt godkendelse af resultatet af overenskomstfornyelse skal af henholdsvis BUPL's lokale fagforeninger og de faglige organisationer ske i forening.

1.3. Tillidsrepræsentant arbejdet er organiseret på to niveauer, en lokal tillidsrepræsentant, der dækker en lokal BUPL Fagforening samt en fællestillidsrepræsentant, der varetager opgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsopgaver jf. punkt 3 herunder.

2. Fællestillidsrepræsentant

2.1. Valg af fællestillidsrepræsentant og suppleant for fællestillidsrepræsentant

Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanter i de lokale BUPL Fagforeninger.

Suppleant for fællestillidsrepræsentanten vælges også af og blandt tillidsrepræsentanter i de lokale BUPL Fagforeninger.

2.2. Fællestillidsrepræsentantens virksomhed

Fællestillidsrepræsentantens opgaver i forhold til FFU fremgår af punkt 3.3.

Fællestillidsrepræsentanten har desuden til opgave at understøtte de lokale tillidsrepræsentanter med sparring i forhold til overenskomstens bestemmelser og bidrag til FFU arbejdet.

Opgaver og tidsforbrug registreres og drøftes løbende i FFU.

Det forudsættes, at FTR anvender IT faciliteter sådan at den afsatte tid anvendes effektivt og kun undtagelsesvist anvendes til transport.

2.3 Suppleant for Fællestillidsrepræsentanten

Suppleantens opgave er afgrænset til at bistå fællestillidsrepræsentanten ved FFU møder.

Det anslås at FTR suppleantens tidsanvendelse udgør maksimalt 25 %. Jævnfør punkt 2.4 svarer det til anslået gennemsnitligt ½ dag om måneden.

Det forudsættes at FTR suppleantens fortsat er valgt TR. Der ydes ikke løntillæg til FTR-suppleanten.

FTR- Suppleanten indtræder desuden i fællestillidsrepræsentantens opgaver ved langvarigt forfald af mere end 3 ugers varighed.

2.4 Udgifter og finansiering

Der afsættes forlods en ramme på op til 14,8 timer om måneden, som ydes som kompensation til de fagforeninger hvor fællestillidsrepræsentanten og suppleanten er valgt.

Umiddelbart efter overenskomstens ikrafttræden udarbejder FFU en møde – og arbejdsplan, hvorefter timetallet til FTR's frikøb kan revurderes.

Samtidig aftales mellem repræsentanterne i FFU en procedure for hvordan det håndteres i praksis for den valgte fællestillidsrepræsentant, som også indeholder, hvordan der tages stilling til opgaver, der ikke har været identificeret ved fastlæggelse af møde – og arbejdsplanen, samt hvorledes det håndteres i forhold til fællestillidsrepræsentantens arbejdssted.

Der er ved overenskomstfornyelsen 2021 – 2024 aftalt at udarbejde en oversigt over fællestillidsrepræsentantens forskellige opgaver og forskellige finansieringskilder

2.5. Udgifter til transport

FTR afregnes efter regning med offentlig transport mm. og efter statens høje takst ved kørsel i egen bil.

2.6. FTR tillæg

FTR ydes et løntillæg på 12.000 kroner årligt grundbeløb for at varetage funktionen som FTR. Såfremt FTR også er TR ydes der ikke selvstændig honorering for TR-funktionen.

3. Forhandlingsopgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU)

3.1. Der vælges et fast forhandlingsudvalg – fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) - bestående af repræsentanter fra henholdsvis ledelse og medarbejdere i BUPL's fagforeninger:

- For BUPL: Ledelsesdelegation udpeget af formandsfora
- For Medarbejderne: Fællestillidsrepræsentant og evt. suppleant

FFU har for overenskomstperioden 2021 - 2024 de under punkt 3.3. nævnte opgaver

3.2. Meddelelse om valg af Fællestillidsrepræsentant og suppleant foretages til Forbundets HR enhed.

3.3. Fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) har til opgave,

- at følge og opsamle erfaringer med fagforeningernes anvendelse af fællesoverenskomsten i relation til de i lønmodellen og overenskomstens formulerede bestemmelser
- at give fortolkningsbidrag i forhold lokale forhandlingsforhold.
- nyansættelser jf. punkt 6. Ved lokal uenighed om lønindplacering: Udarbejde motiveret forslag til lønindplacering indenfor 4 uger.
- at udarbejde anbefalinger i forhold til at harmonisere fagforeningernes lokale MED aftaler.
- at følge anvendelse af FFO kompetencefonden

4. Den lokale tillidsrepræsentant

4.1. Formål

Formålet med tillidsrepræsentanten virke er der skal skabes grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

4.1.2. Hensigten er at det skal sikres, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelsen og medbestemmelse aftales på grundlag af en lokal drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

4.2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for medarbejderne som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelse og dennes repræsentanter.

4.2.1. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for alle medlemmer indenfor sit valgområde. Og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt op-tage forhandlinger om lokale spørgsmål.

4.2.2. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes orienteret.

4.2.3. Lokal personalepolitik, herunder kompetenceudvikling lokalt forhandles med den lokale tillidsrepræsentant eller i lokalt MED udvalg såfremt et sådan forefindes.

4.3. Tidsforbrug til varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig, til at hvervet som Tillidsrepræsentant kan udføres forsvarligt. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af Tillidsrepræsentantens ordinære arbejde.

Bemærkning:

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til udøvelse af hvervet som tillidsrepræsentanten afklares mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Eventuelt tvist herom håndteres i henhold til hovedaftale.

4.4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for tillidsrepræsentant

I den enkelte lokale fagforening med mindst 5 medarbejdere kan der vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 suppleant for tillidsrepræsentant

4.4.1. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medlemmer mindst 1/2 års ansættelse i den lokale fagforening. Elever og praktikanter er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for den lokale fagforening. Den lokale fagforening er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 2 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Tvist om godkendelse af valg af tillidsrepræsentant behandles efter hovedaftalen/de fagretlige regler.

Bemærkning: Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail

4.4.2. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentant-arbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

4.5. Suppleant for tillidsrepræsentanten

Suppleant for tillidsrepræsentanten indtræder i tillidsrepræsentantens opgaver ved forfald af mere end 3 ugers varighed.

4.6. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentantens løn under varetagelse af hvervet

TR og AMR ydes et tillæg for funktionen på 6.000 kroner i årligt grundbeløb. Tillidsvalgte der pr.1. 4. 2019 ydes et højere tillæg bibeholder dette så længe de har tillidshvervet. Udgiften hertil tages med i opgørelsen i rammen.

Hvis arbejdspladsen lægger beslag på medarbejderen i sin egenskab af tillidsrepræsentant, ydes denne samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som tillidsrepræsentanten ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Hvervet som tillidsrepræsentanten kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til hvervet som tillidsrepræsentanten, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

4.7. Afskedigelse af tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanten afskedigelse skal være begrundet i tvingende årsager.

4.7.1. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem den lokale fagforening og den faglige organisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. den lokale fagforening kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

4.7.2. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af.

4.7.3. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i pkt. 4.7.1. og 4.7.2. I sådanne tilfælde skal den lokale fagforening snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med faglige organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

4.7.4. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til Hovedaftalens bestemmelse om mægling og voldgift. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter pkt. 4.7.1. og 4.7.2. har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

5. Lokale forhandlingsopgaver

5.1. Form og struktur for samarbejdet lokalt

Ledelsen og tillidsrepræsentanten fastlægger en mødestruktur, så den tilgodeser den lokale fagforenings behov og styrker medarbejdernes mulighed for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelse og medbestemmelse.

5.2. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

5.3. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

5.4. Lokale aftaler

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem lokale bemyndigede, typisk formand/sekretariatsleder og tillidsrepræsentanten. Lokalt kan indgås aftaler om

- flyt mellem lønforløb herunder funktionsændringer og arbejdstidsændringer samt eventuelle individuelle aftalte lønde og ophør af disse jævnfør overenskomstens §§ 2 og 3
- overflytning af medarbejdere efter 1.4.2020, der har valgt at forblive ansat på vilkår fra hidtidige lokal overenskomst til fagforeningernes fælles overenskomst. Aftalen forudsætter lokal enighed. Aftalen skal underskrives af FTR før den er gældende.
- lokale fleks- og arbejdstidsaftaler efter behov jævnfør overenskomsten § 9 stk. 2

Listen er udtømmende.

Parterne er enige om at rækkevidden af lokale forhandlingsforhold drøftes i FFU i næste overenskomstperiode, eksempelvis if.t lokale MED aftaler, anvendelse af midler fra FFO kompetencefond og individuelle senior aftaler.

6. Nyansættelser

6.1. Forud for ansættelse

Tillidsrepræsentanten deltager med mindre andet aftales i ansættelsesprocessen. Det indebærer, at den stedlige ledelse og tillidsrepræsentanten forud for ansættelsen drøfter jobprofil, stillingskategori og foreløbige overvejelser om kandidat og lønforhold.

6.2 Beslutning om ansættelse

Ved beslutning om at tilbyde en ansøger ansættelse aftales lønindplacering med tillidsrepræsentanten. Det forudsættes, at der lokalt søges opnået enighed om lønindplaceringen gennem lokale forhandlinger.

6.3 Ved uenighed om indplacering ved nyansættelse

Kan parterne ikke blive enige forelægges sagen for FFU, der kommer med et motiveret forslag til indplacering indenfor 4 uger.

Den lokale fagforening kan uagtet, at sagen indbringes for FFU, foretage ansættelse.

Kan fagforeningens ledelse og tillidsrepræsentanten fortsat ikke blive enige om lønindplacering, indbringes sagen til forhandling mellem den lokale ledelse og den forhandlingsberettigede organisation.

6.4. Evaluering af forhandlings- og kompetenceforhold omhandlende nyansatte.

Parterne er enige om, at erfaringerne fra samtlige nyansættelser indgår i grundlaget for forhandling af en ny overenskomst 2021 – 202x.

7. Personalepolitik

Lokal personalepolitik, herunder kompetenceudvikling lokalt og forhandles med den lokale tillidsrepræsentant eller i lokalt MED udvalg såfremt et sådan forefindes.

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad

København, den 20. september 2022

På vegne af alle formænd i BUPLs fagfor-
eninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 2 - om overgang til Fagforeningernes Fælles Overenskomst.

Indhold

1. Generelt om overgang fra lokale overenskomster til fagforeningernes fælles overenskomst.....	1
2. Grundforudsætninger.....	1
3. Principper for overflytningen og oprykning	2
4. Særligt om seniorvilkår ved overgang til fagforeningernes fælles overenskomst	2
5. Medarbejdere, der bliver på deres nuværende overenskomster	2

1. Generelt om overgang fra lokale overenskomster til fagforeningernes fælles overenskomst

Alle lokale aftaler, der er hjemlet i de lokale fagforeningers overenskomster ophører ved ikrafttræden af fagforeningernes fællesoverenskomst, dog sådan at anvendelsen af kollektivt og individuelt afsatte og aftalte midler skal forhandles lokalt i forlængelse af ikrafttræden af FFO.

Parterne er opmærksomme på, at der i forbindelse med overgang til FFO kan fremkomme forhold, der ikke er taget højde for i nærværende protokollat. Der er enighed om at parterne i sådanne tilfælde håndterer dette ved aftale enten ved overgangsforhandlingerne eller særskilt lokalt.

Lokale arbejdstids- og fleksaftaler forudsættes genforhandlet lokalt.

Parterne har aftalt, at alle medarbejdernes overgang til FFO forhandles samlet det vil sige med deltagelse af repræsentanter fra A og B som har forhandlet overenskomsten.

For alle medarbejdere vil der blive udarbejdet en individuel oversigt over de lønmæssige konsekvenser ved overgang.

Medarbejdere, der er ansat før i 01.04 2019 kan frit vælge, om de ønsker at overgå til den nye overenskomst, der er fælles for BUPL's lokale fagforeninger (FFO), eller om de ønsker at blive på den hidtidige overenskomst.

2. Grundforudsætninger

Overgangsordning og overenskomstindgåelsen sker efter følgende grundforudsætninger:

- En harmonisering af pensionsbidraget, frit valg og den særlige feriegodtgørelse

- Omkostningerne ved overgangsordningen skal samlet set være finansieret indenfor den økonomiske ramme.

3. Principper for overflytningen og oprykning

Ved overgangen til den nye overenskomst er udgangspunktet, at medarbejderne som minimum oppebærer lønvilkår, der modsvarer deres samlede nuværende lønvilkår. Det vil sige den samlede værdi af alle fast påregnelige løndelev. pension.

Øvrige aftalte principper for overgangen er:

- Indplaceringen kan være på et løntrin, der ikke findes i det aftalte lønbånd. Medarbejderen flyttes til nærmeste ¼ højere trin for de medarbejdere, der samlet set oppebærer en løn der er mindre end trin 48. For medarbejdere, der ved overgang ender på trin 48 og derover flyttes denne til nærmeste 1/10 trin.
- Når den overflyttede medarbejder rykker til næste trin er det til næste trin i lønforløbet.
- Alle nuværende ansatte, der ikke er på slutløn, overføres med ret til 2 anciennitetsbestemte stigninger såfremt dette kan indeholdes på løntrinnet inden sluttrin.
- Alle nuværende medarbejdere overflyttes med deres nuværende arbejdstidsnorm med mindre andet aftales.
- Har medarbejderen andre overenskomstfastsatte vilkår forhandles disse lokalt.
- Medarbejderens valg er varigt.

4. Særligt om seniorvilkår ved overgang til fagforeningernes fælles overenskomst

De aftalte principper for overgangsordning i.f.t. seniorvilkår er

- Allerede aftalte og iværksatte individuelle senioraftaler fortsætter uændret med den konsekvens, at medarbejderen ved overgang til FFO ikke er omfattet af §25.
- Med virkning fra ikrafttræden af FFO erstatter overenskomstens senioraftale Jf. §25 de lokale senioraftaler.
- Medarbejdere, der inden udgangen af 2019 er fyldt 55 år gives mulighed for at vælge en senioraftale i henhold til de hidtidige lokale senioraftaler. Derved finder FFO's § 25 ikke anvendelse.

Muligheden for at gøre brug af overgangsordning om seniorvilkår udløber 3 måneder efter overenskomstens ikrafttræden. Dette valg er bindende.

5. Medarbejdere, der bliver på deres nuværende overenskomster

For de medarbejdere der vælger at blive på den nuværende overenskomst, skal det ligeledes konkret aftales, hvilken måde deres ansættelsesmæssige rammer håndteres. Udgangspunktet er:

- Ønsker en medarbejder ikke at overgå til den nye fælles overenskomst for de lokale fagforeninger forbliver medarbejderen ansat på vilkår i henhold til den hidtidige overenskomst.
- Medarbejderens valg er varigt, dog jævnfør protokollat 1 afsnit 5.4 ("kattelem")
- Medarbejdernes løntrin reguleres dog i henhold til fagforeningernes fælles overenskomst § 2 stk. 1 det vil sige på samme tid og med samme sats som i FFO. Det gælder også ved fremtidige overenskomstfornyelser.
- Akutfondsmidler indbetales i henhold til FFO §21.

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad. Protokollatet er ikke ændret ved overenskomstfornyelsen 2021 til 2024.

København, den 2. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs
fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 3 - om organisationsforhold

Henset til BUPL's formål og virksomhed ser parterne gerne, at ansatte på fagforeningernes fælles overenskomst er medlem af en af de overenskomstbærende organisationer.

København, den 2. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs
fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 4 - om fornyelse af Fagforeningernes Fælles Overenskomst

Parterne er enige om at fornyelse af fagforeningernes fælles overenskomst tager udgangspunkt i "Aftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse".

København, den 4. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 5 – om drøftelse af hovedaftale

Bemærkning – protokollatet er bortfaldt og jævnfør referat af forhandlinger om fornyelsen 2021 til 2024 af 14. juni 2022 pkt. 15 erstattet af følgende:

Det er i forbindelse med fornyelse af FFO'en for perioden 2021-2024 aftalt at

"Parterne er enige om at opsigelse af hovedaftalen tilbagekaldes af organisationerne. I perioden drøfter parterne forhandlingsforhold med baggrund i medarbejderklubbens forslag. Hermed bortfalder protokollat 5".

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad

København, den 20. september 2022

På vegne af alle formænd i BUPLs fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 6 om vilkår i mellemprioden fra 1 april 2018 til ikrafttræden af FFO

Bemærkning: Protokollatet er ikke fornyet i.f.m. overenskomstfornyelsen 2021 til 2024.

Under forudsætning af at overenskomstens parter stemmer ja til Fagforeningernes Fælles Overenskomst (FFO) træder den i kraft den 1. april 2019.

Der kan ikke ansættes medarbejdere i henhold til FFO'en før den er stemt hjem. Det betyder, at alle eventuelle ansættelser indtil da sker i henhold til den enkelte fagforenings hidtidige/nuværende overenskomst.

Regulering af lønnen

Når overenskomsten er stemt hjem reguleres alle medarbejders løn i henhold til den kommunale reguleringsordning.

Den særlige feriegodtgørelse

Alle nuværende ansatte der vælger at overgå til FFO, får udbetalt den særlige feriegodtgørelse i forhold til deres nuværende overenskomster/kontrakter i 2019. Ændringen af satsen for den særlige feriegodtgørelse får først gennemslag i 2020.

Baggrunden herfor er, at den særlige feriegodtgørelse der udbetales med lønnen i april 2019 beregnes på grundlag af lønindkomsten i 2018 samt den besparelse der følger af ændringen af den særlige feriegodtgørelse først medgår i lønindkomsten/lønsummen i 2019.

København, den 2. september 2019

På vegne af BUPL's Lokale fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 7 om overenskomstens bestemmelse (FFO) om ingen højeste arbejdstid § 9 stk. 5.

Parterne har aftalt at bestemmelsen om ingen højeste arbejdstid behandles grundigere i FFU frem mod overenskomstfornyelsen i 2024.

Baggrund

Der er i forbindelse med FFO-fornyelsen konstateret en række holdninger, ideer problemstillinger vedrørende §9 stk. 5, som aktuelt ikke har været klargjort til en fælles forhandlet løsning ved denne FFO-fornyelse.

Parterne er derfor enige om at sende nedenstående temaer til nærmere afklaring, forslags-stillelse og forhandling i Fagforeningernes Fælles Forhandlingsudvalg - FFU i perioden fra den 15. juni 2022 og frem til næste fornyelse af FFO (2024-2027).

FFU er ansvarlig for at eventuelle forslag fremlægges på et sådant tidspunkt inden fornyelsen, at det er muligt for parterne at behandle dem og tage stilling til indholdet i de respektive baglande.

FFU drøfter arbejdstid/ingen højeste arbejdstid jf. § 9 stk. 5 med udgangspunkt i

1. Monitorering og evaluering

- monitorering i perioden omkring FFO-praksis for ansatte på ingen højeste arbejdstid
- evaluering af anvendelsen i praksis for dem der er på ingen højeste arbejdstid
- evaluering af anvendelsen i praksis for dem med andre arbejdstidsnormer – især årnorm
- andelen af FFO-ansatte på ingen højeste arbejdstid

2. Arbejdsmiljø og løn

- værn og/eller loft over timer ud over årnorm (arbejdsmiljø)
- niveauer af honorering i givet fald, hhv. som nu i form løntrin og/eller som tillæg / timeafregning
- arbejdstidsbestemmelsernes betydning for arbejdsmiljøet

3. Markedsrelationer

- indhente konkrete eksempler og data ift. vilkår om ingen højeste arbejdstid på relaterede og sammenlignelige stillinger lokalt (kommuner og andre lokale enheder i faglige organisationer)
- identificere og analysere konkrete tendenser i udviklingen i vilkår / ansættelsesformer på det øvrige arbejdsmarked.

Aftalt på mødet den 14. juni 2022 i forbindelse med indgåelse af FFO 2021 - 2024

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad

København, den 20. september 2022

På vegne af alle formænd i BUPLs fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Hovedaftale
Mellem
BUPL's Lokale fagforeninger
og

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark ved HK Privat, Dansk Socialrådgiverforening, Fagligt Fælles Forbund (3F), Akademikerorganisationerne og Dansk Journalistforbund

Indhold

Kapitel 1. Hvem er omfattet.....	2
§ 1. Hvem er omfattet	2
Kapitel 2. Parternes formål.....	2
§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed.....	2
§ 3. Ledelsesretten	2
§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår	3
Kapitel 3. Interessetvister	3
§ 5. Overholdelse af overenskomsten	3
§ 6. Forhandling af ny overenskomst	3
§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning	3
§ 8. Ophør af arbejdsstandsning	4
Kapitel 4. Retstvister.....	4
§ 9. Overenskomststridige arbejdsstandsninger	4
§ 10. Fællesmøde og Arbejdsretten	5
§ 11. Mægling og voldgift.....	5
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	6
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	6

Kapitel 1. Hvem er omfattet

§ 1. Hvem er omfattet

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

BUPL's Lokale fagforeninger og

Handels- og kontorfunktionærernes Forbund i Danmark ved HK Privat, Dansk Socialrådgiverforening, Fagligt Fælles Forbund, Dansk Journalistforbund og Akademikerorganisationerne og medlemmer af disse organisationer som er omfattet af fælles overenskomst indgået mellem disse parter og BUPL's Lokale fagforeninger

Kapitel 2. Parternes formål

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2

BUPL's Lokale Fagforeninger vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i medarbejderorganisationerne.

Stk. 3

Akademikerorganisationernes aftale- og forhandlingsret varetages af de medlemsorganisationer, der aktuelt har medlemmer ansat.

§ 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves

1. i overensstemmelse med bestemmelserne i fælles overenskomster, og
2. i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og de til enhver tid gældende aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Bemærkning:

Tilsvarende er gældende for aftaler indgået med hjemmel i nævnte aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1

Løn- og ansættelsesvilkår fastlægges ved kollektive overenskomster.

Stk. 2

Organisationer, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til et forhandlings samarbejde at føre overenskomstforhandlinger og indgå en fælles overenskomst for BUPL's Fagforeninger (FFO).

Kapitel 3. Interessetvister

§ 5. Overholdelse af overenskomsten

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.

§ 6. Forhandling af ny overenskomst

Hvis overenskomsten er opsagt, eller der er fremsat begæring om forhandling om indgåelse af overenskomsten, optages der forhandling om fornyelse/indgåelse af overenskomsten.

Forhandlingerne om indgåelse af en ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, inden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 3.

Parterne er enige om at bruge Forligsmandslovens muligheder

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes vedkommende part ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4

Varsling af sympatikonflikt finder sted i henhold til ovenstående bestemmelser.

Stk. 5

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, som undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter, og elever/praktikanter.

Stk. 6

Det forudsættes, at arbejdsgiver alene kan varsle konflikt i forenelighed, det vil sige de lokale BUPL fagforeninger i forenelighed.

§ 8. Ophør af arbejdsstandsning

Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige tjenestesteder.

Der må ikke finde fortrædelser sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Kapitel 4. Retstvister

§ 9. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Stk. 1

Så længe en overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

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

Hvis der iværksættes en overenskomststridig arbejdsstandsning, behandles denne efter bestemmelserne i § 10.

§ 10. Fællesmøde og Arbejdsretten

1. Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale,
2. brud på denne hovedaftale, eller
3. brud på fælles overenskomsten indgået mellem BUPL's lokale fagforeninger og medarbejderorganisationerne kan indbringes for Arbejdsretten. Der kan nedlægges krav om bod og erstatning.

Stk. 2.

Brud på lokale aftaler kan ligeledes indbringes for Arbejdsretten, medmindre der lokalt er aftalt andre konfliktløsningsregler, eller aftalerne er indgået efter bestemmelser, som ikke er omfattet af denne hovedaftale.

Hvis det påståede overenskomstbrud er en overenskomststridig arbejdsstandsning, jf. § 10, skal fællesmøde afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre denne er ophørt inden fællesmødets afholdelse, jf. Lov om Arbejdsretten, § 9, stk. 2.

I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt inden indbringelse for Arbejdsretten.

§ 11. Mægling og voldgift

Stk. 1

Enhver uenighed om fortolkning af fælles overenskomsten kan søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift således:

Hvis en af overenskomstens parter forlanger det, skal uenigheden først søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt.

Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Inden sager indbringes til mægling og voldgift skal uenigheder forhandles mellem ledelsen af den lokale fagforening og den lokale tillidsrepræsentant. Fører dette ikke til en løsning af uenigheden, forhandles sagen med repræsentanter for medarbejderorganisationerne

Stk. 3

Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingsmødet kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer. To af disse vælges af arbejdsgiverne og to vælges af medarbejderorganisationerne.

Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, som udpeges af parterne. Hvis der ikke er enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne fortrinsvis blandt Arbejdsrettens dommere.

Stk. 4

Medarbejderorganisationerne giver skriftlig besked til arbejdsgiversiden om, hvilke af de faglige organisationer der repræsenterer dem alle ved mægling og voldgift. I øvrige sager om en eller flere medarbejdere repræsenterer den faglige organisation sine egne medlemmer.

Begæring om mæglingsmøde skal i videst mulig omfang angive sagens omstændigheder.

Hvis parterne er enige herom, kan mæglingsmødet afholdes telefonisk eller elektronisk.

På mæglingsmødet udarbejdes referat, som underskrives af begge parter. Parternes standpunkter skal fremgå af referatet.

Stk. 5

Begæring om voldgiftsbehandling fremsendes normalt senest 10 uger efter afholdelse af mæglingsmøde ved fremsendelse af klageskrift.

Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelse af klageskriftet.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. terminer for yderligere skriftveksling samt tidspunktet for voldgiftsagens forventede berømmelse.

Stk. 6

Hvis parterne på mæglingsmødet er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra mæglingsmødet afholdelse, gælder 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift ikke.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Hovedaftalen gælder fra 1. april 2019, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Hovedaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelsen skal ske skriftligt. Der optages straks forhandlinger med det formål, at hovedaftalen fornys inden opsigelsestidspunktet.

Stk. 3

Hvis forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen ikke er afsluttet inden opsigelsestidspunktet, gælder denne aftale, selvom om tidspunktet overskrides. Hovedaftalen gælder indtil hovedaftalen, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af ny hovedaftale.

København, den 4. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs
fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne
