

Hovedaftale
mellem
Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)

og
Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)/
Dansk Magisterforening (DM)

Denne hovedaftale er afsluttet mellem på den ene side Arbejdsmarkedets Tillægspension og på den anden side Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening med bindende virkning for medlemmer af foreningerne, som er ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

§ 1

ATP og DJØF/DM er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på arbejdspladsen. ATP vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at kandidater og bachelors med enhver form for juridisk, økonomisk eller anden samfundsvidenskabelig uddannelse samt en magisteruddannelse organiserer sig inden for henholdsvis DJØF eller DM.

§ 2

Den ret, ATP har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter ATP's skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at foreningens medlemmers overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

Stk. 1.

Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel kontrakt i henhold til overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

Stk. 2.

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest eller senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber. En senere frist kan aftales mellem parterne, jf. dog § 4.

§ 4

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet brev mindst 14 dage før den iværksættes.

Stk. 3.

Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1'ste i en måned.

Stk. 5.

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:

medlemmer som er ansat på individuel kontrakt i henhold til overenskomst eller

medlemmer hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktenes ophør

medlemmer der undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 6.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

§ 6

Indenfor dette område som overenskomsten omfatter kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

I tilfælde af opsigelse af en medarbejder påhviler det ATP at meddele opsigelsen skriftligt til medarbejderen og foreningerne. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

§ 8

Stk. 1.

Skønner DJØF/DM, at en afskedigelse af en efter den gældende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ATP's forhold, kan DJØF/DM inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med ATP. Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen med DJØF/DM kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Højesterets præsident blandt rettens dommeren udpeget formand. Dette gælder ikke ansatte på individuel kontrakt i henhold til overenskomsten.

Stk. 2.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den pågældendes eller ATP's forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges med påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. oven for, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet i ATP. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn på fratrædelsestidspunktet. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastlægges af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 9

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i ATP's tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen eller ved opsigelse af en medarbejder, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

Stk. 2.

Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 10

Stk. 1.

Enhver uenighed af faglig karakter kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Stk. 2.

En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af nogen af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for personalet omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten, eller der foreligger påstået brud på en overenskomst.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af ATP og 2 af DJØF/DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 4.

Opstår der uenighed, tvist eller uoverensstemmelse mellem ATP og DJØF/DM eller en medarbejder om forståelsen, fortolkningen eller rækkevidden af en individuel ansættelseskontrakt indgået i henhold til overenskomst, løses konflikten efter bestemmelserne herom i ansættelseskontrakten.

§ 11

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 10.

§ 12

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft straks og løber, indtil en ny er indgået. Hovedaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2.

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3.

Er forhandlingen om fornyelse af hovedaftalen ikke afsluttet ved det i stk. 1 nævnte opsigelsesvarsels udløb, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny, og den bortfalder ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.

For ATP:

For DJØF/DM:

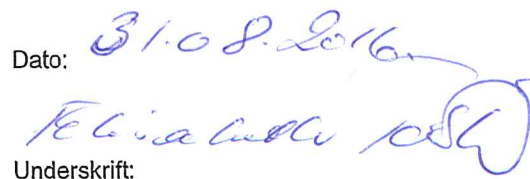
Dato:

Dato: 31/8 2016

Underskrift:


Underskrift

Dato:


Underskrift: