

# **Hovedaftale**

mellem

Frederiksberg Forsyning A/S

og

Akademikerorganisationerne

# Hovedaftale mellem Akademikerorganisationerne og Frederiksberg Forsyning A/S for overenskomstansatte akademikere

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for:  
Frederiksberg Forsyning a/s (FF), medlemmer af de akademiske organisationer og AC efter bemyndigelse fra en eller flere af de akademiske organisationer.

## Indholdsfortegnelse

- §1. Samarbejde og organisationsfrihed
- §2. Ledelsesretten
- §3. Fastlæggelse af løn –og ansættelsesvilkår
- §4. Overholdelse af overenskomsten
- §5. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning
- §6. Overenskomststridig arbejdsstandsning
- §7. Uenighed
- §8. Mægling og voldgift
- §9. Forståelse/brud
- §10. Forståelse/brud på hovedaftalen
- §11. Pådømmelse
- §12. Frigørende virkning
- §13. Ikrafttræden og opsigelse

## **§1. Samarbejde og organisationsfrihed**

### Stk. 1

Hovedaftalens partner er enige om, at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på virksomheden.

### Stk. 2

FF vil hverken direkte eller indirekte lægge hindring i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en Akademiker organisation.

## **§2. Ledelsesretten**

FF udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med medarbejderne og deres tillidsrepræsentanter, i henhold til de mellem virksomheden, AC-organisationerne og IDA, til enhver tid gældende aftaler

## **§3. Fastlæggelse af løn –og ansættelsesvilkår**

### Stk. 1

Partnerne er enige om, at løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst med de akademiske organisationer.

### Stk. 2

Akademikere i FFs øverste ledergruppe omfattes ikke af kollektiv overenskomst men er fortsat omfattet af akademikerorganisationernes aftaleret.

Ledere i henhold til denne bestemmelse ansættes på individuel kontrakt. Vilkårene må set ud fra en samlet vurdering ikke være ringere end for akademikere ansat på kollektiv overenskomst mellem nærværende parter.

Afskediges en leder omfattet af denne bestemmelse, som har været uafbrudt beskæftiget i FF som leder i mindst 10 år, skal FF betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn, såfremt den pågældende er fyldt 50 år men ikke på fratrædelsestidspunktet er fyldt 65 år.

### Stk. 3

Organisationerne, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til AC at føre overenskomstforhandlinger og at indgå overenskomster. I det omfang organisationerne overlader deres ret til at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomst til AC, indtræder AC i organisationernes rettigheder og forpligtelser i henhold til denne hovedaftale

### Stk. 4

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Hovedaftaleparterne kan fastsætte en anden frist i forbindelse med de generelle forhandlinger om overenskomstfornyelse. Forhandling om indgåelse af en ny overenskomst tilrettelægges således, at en ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte udløber

## **§4. Overholdelse af overenskomsten**

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

## **§5. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning**

### Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. For de akademiske organisationer tilkommer retten den enkelte organisation

### Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsning

### Stk. 3

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes gives vedkommende part ved anbefalet

brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes

Stk. 4

#### **Arbejdsstandsning kan ikke omfatte**

1. Medlemmer af FF's øverste ledelsesgruppe
2. Medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendige for forhandlingernes afslutning og konflikstens ophør
3. Medlemmer, som undtages ved aftale mellem parterne

Stk. 5

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

Stk. 6

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

### **§6. Overenskomststridig arbejdsstandsning**

Stk. 1

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst

Stk. 2

Varsling af sympatistrejke eller sympatilockout finder sted i henhold til reglerne i §5

### **§7. Uenighed**

Stk. 1

Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt mægling, evt. ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2

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

### **§8. Mægling og voldgift**

Stk. 1

Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmøde mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 5 dag, regnet fra begæringens modtagelse

Stk. 2

Arbejdsstandsning skal straks indberettes til FF, AC og IDA, og mæglingsmøde under organisationens og FF's medvirken skal afholdes senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden mæglingsmødets afholdelse

Stk. 3

Der skrives referat af mødet. Referatet udfærdiges på stedet og underskrives af begge parter

Stk. 4

Vægning ved at søge uenigheden bilagt ved mægling inden for de ved stk. 1 og 2 fastsatte frister anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til at henvise sagen til afgørelse ved voldgift uden forudgående mægling

## **§9. Forståelse/brud**

### **Stk. 1**

Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, og vedrører denne forståelse af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver af partnerne vælger 2, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne

### **Stk. 2**

Samtidig med henvisning af sagen til voldgift skal vedkommende part meddele navnene på de valgte voldgiftsmænd. Modparten skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, vælge sine voldgiftsmænd inden 5 dage efter modtagelsen af meddelelsen om sagens henvisning til voldgift, i tilfælde af påstået overenskomstbrud dog allerede dagen efter.

### **Stk. 3**

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under henvisning til, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan hver af partnerne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten. I tilfældet af påstået overenskomstbrud kan Arbejdsretten, hvis vægringen findes uberettiget, tillige afgøre selve den opståede tvist.

## **§10. Forståelse/brud på hovedaftalen**

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelserne i §§7-9

## **§11. Pådømmelse**

Ved pådømmelse af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om Arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasninger

## **§12. Frigørende virkning**

Den enkelte akademikerorganisation kan ikke ved, at melde sig ud af AC løse sig fra forpligtelser, den ved denne hovedaftale har påtaget sig. Frigørende virkning opnås først, når den pågældende organisation har opsagt hovedaftalen i overensstemmelse med reglerne herom, jf. §13, og ny overenskomst træder i kraft.

## **§13. Ikrafttræden og opsigelse**

### **Stk. 1**

Denne hovedaftale træder i kraft med virkning fra 1. december 2008. Samtidig bortfalder tidligere hovedaftaler, der er indgået med organisationerne, omfattet af denne hovedaftale

### **Stk. 2**

Ansættes der akademiske medarbejdere i FF, hvor aftaleretten tilhører en anden akademikerorganisation, er disse umiddelbart berettiget til, at tiltræde nærværende hovedaftale og tilhørende overenskomst.

### **Stk. 3**

Hovedaftalen er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til 1. oktober 2010.

### **Stk. 4**

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale

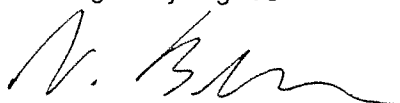
### **Stk. 5**

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

Partnerne i denne hovedaftale bekræfter ved deres underskrift, at de har fornøden bemyndigelse til hovedaftalens indgåelse

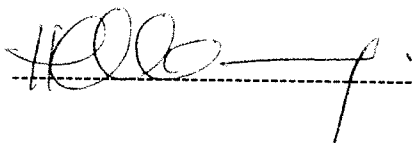
Frederiksberg, den 4. februar 2009

For Frederiksberg Forsyning A/S



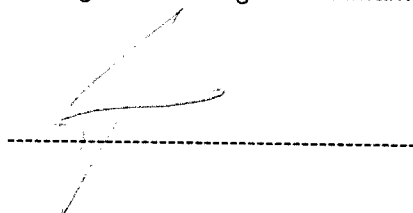
Handwritten signature of N. B. M. written over a dashed horizontal line.

For DM (Dansk Magisterforening)



Handwritten signature of H. B. M. written over a dashed horizontal line.

For Ingeniørforeningen i Danmark



Handwritten signature of H. B. M. written over a dashed horizontal line.