

# nalunaerutit - Grønlandsk Lovsamling

## Serie C - II

10. december 1986

Afsnit H.

(HK - udsendt)

### HOVEDAFTALE

mellem

Det offentlige Aftalenævn og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Handels- og Kontorfunktionær Foreningen i København (HK).

Denne hovedaftale er afsluttet mellem på den ene side Det offentlige Aftalenævn og på den anden side HK med bindende virkning for de arbejdsgivere, der er omfattet af overenskomsten mellem Det offentlige Aftalenævn og HK, og for medlemmer af HK, som er ansat i henhold til samme overenskomst.

#### § 1.

Det offentlige Aftalenævn og HK er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2. Det offentlige Aftalenævn vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig inden for HK.

#### § 2.

Den ret, arbejdsgiveren har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter sit skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at de ansattes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3.

Parterne er enige om, at der ved kollektiv overenskomst mellem parterne fastlægges bestemmelser om løn- og øvrige arbejds-  
vilkår.

Stk. 2. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest og senest 2 måneder 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.

Stk. 3. Parterne er enige om, at såfremt forhandlingerne ikke fører til enighed, samt når arbejdsstandsning er varslet, jfr. § 5, kan enhver af parterne anmode statens forligsmand i arbejdsstridigheder om at mægle imellem dem. Lovbekendtgørelse nr. 559 af 21. december 1971 om mægling i arbejdsstridigheder, § 3, stk. 2 og stk. 3, § 4, § 5 og § 6 samt kap. II og kap. III finder anvendelse.

§ 4.

Selv om overenskomsten 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.

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 skrivelse mindst 1 måned, 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. i en måned.

Stk. 5. Arbejdsstandsning kan ikke omfatte medlemmer, som parterne er enige om ved aftale at undtage fra retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning.

Stk. 6. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medlemmerne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædiggelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 8. Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger, og hvis ulovlige arbejdsstandsninger finder sted, at søge at få dem bragt til ophør.

Stk. 9. Finder arbejdsstandsninger af den i stk. 8 nævnte karakter sted, skal dette straks indberettes til aftaleparterne, der herefter afholder fællesmøde senest 2 dage efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

§ 6.

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, med mindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7.

Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, evt. ved voldgift, efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, 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 Det offentlige Aftalenævn og 2 af HK, samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne. Det kan mellem parterne aftales, at voldgiftsretten ned sættes i Grønland, i hvilket tilfælde opmanden i mangel af enighed udpeges af dommeren ved Grønlands Landsret.

Stk. 2. Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på kollektiv overenskomst.

§ 8.

Ved pådømmelse af sager om brud på denne aftale eller brud på en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst kan voldgiftsretten idømme den eller dem, der har deltaget i det overenskomststridige forhold, en bod, der skal tilfalde klageren. Består overenskomstkrankeisen i undladelse af at betale et skyldigt pen-

gebeløb, kan afgørelsen i stedet for bod gå ud på betaling af beløbet. Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan et retligt ansvar, når organisationen har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Stk. 2. Bodden fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved bedømmelsen af en overenskomststridig arbejdsstandsning skal hensyn tages til, om der fra modpartens side har foreligget forhold af en sådan art, at arbejdsstandsningen må anses for at være en forståelig reaktion herpå. Bodden kan i øvrigt under særlig formildende omstændigheder helt bortfalde, og den skal bortfalde, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning. Endvidere skal bodden bortfalde, når det godtgøres, at en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

Bod kan ikke pålægges de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelsen af det i § 5, stk. 9 omtalte fællesmøde eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion.

## § 9.

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3. Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1.

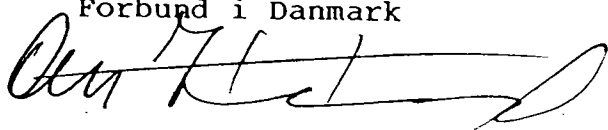
oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

-----

Parterne i denne hovedaftale bekræfter ved deres underskrift, at de har den fornødne bemyndigelse til hovedaftalens indgåelse.

København, den 10. december 1986

Handels- og Kontorfunktionærernes  
Forbund i Danmark



Det offentlige Aftalenævn  
P. A. V.



Ole Bjørn Hansen  
fg. sekretariatschef

Handels- og Kontorfunktionær  
Foreningen i København

