

**Hovedaftale**  
**mellem**  
**Kooperationen**  
**og**  
**Landsorganisationen i Danmark**

**Principudtalelse**

Den kooperative ide og virksomhedsform har spillet en vigtig rolle i den danske arbejderbevægelses udvikling. Derfor har fagbevægelsen gennem hele sin historie medvirket til at fremme den kooperative bevægelse og derigennem udviklet modeller for gode løn- og arbejdsvilkår, herunder udvidet medbestemmelse for lønmodtagerne - vilkår der har været til inspiration og efterlevelse for det øvrige arbejdsmarked.

De kooperative virksomheder konkurrerer på markedsvilkår. Fagbevægelsen anerkender denne konkurrencesituation som en præmis for sin varetagelse af lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår på de kooperative virksomheder. Fagbevægelsen vil således ikke stille krav til Kooperationen, der er videregående end de krav, der stilles til tilsvarende private virksomheder.

De kooperative virksomheder anerkender, at alle lønmodtagere har ret til et arbejde, hvor medbestemmelse og kompetenceudvikling går hånd i hånd med ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og at såvel de kooperative virksomheder som lønmodtagerne har ansvar for at sikre dette.

Derfor anerkender parterne også den danske arbejdsmarkedsmodel og værdien af fuld overenskomstdekning på det danske arbejdsmarked, og parterne anbefaler derfor, at de kooperative virksomheder og deres medarbejdere sammen arbejder for at afdække løn- og arbejdsvilkår hos underleverandører og samarbejdspartnere og i videst muligt omfang søger leverandører, som lever op til den danske model.

Parterne anbefaler de kooperative medlemmer at udarbejde politikker for indkøb af varer og tjenesteydelser med henblik på at skabe størst mulig transparens for det daglige samarbejde med leverandører og samarbejdspartnere.

Parterne vil samarbejde med fagbevægelsen om at skabe gode rammer for, at de kooperative virksomheder og lønmodtagerne i fællesskab kan arbejde med at udvikle bæredygtige arbejdspladser både for sig selv og andre. Arbejdspladser som leverer gode produkter, og hvor den enkelte lønmodtager har medbestemmelse, gode løn- og arbejdsvilkår og mulighed for at sikre sin tryghed i jobbet gennem stadig udvikling af produkter og kompetencer, og hvor der samtidig er åbenhed og rummelighed i forhold til at medvirke til at løse lokale samfundsmæssige og sociale problemstillinger.

Kooperationen vil gennem sit virke støtte LO-fagbevægelsen i bestræbelserne for at organisere de beskæftigede medarbejdere i organisationer, som er tilsluttet Landsorganisationen i Danmark.

## **AFSNIT A**

### **Hovedaftale**

#### **§ 1**

Hovedaftalen og reglerne i afsnit B (Afskedigelser og bortvisninger), afsnit C (Indgåelse og fornyelse af overenskomster), afsnit D (Regler for behandling af faglig strid) og afsnit E (Tillidsrepræsentanter) samt andre aftaler, som træffes mellem de to hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

#### **§ 2**

De under de to hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, hørende organisationer og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale opsiges af en af hovedorganisationerne, Landsorganisationen i Danmark eller Kooperationen.

#### **§ 3**

Løn- og arbejdsvilkår fastsættes enten gennem afslutning af kollektive overenskomster eller skriftligt ved tiltrædelse af overenskomster gældende på det private arbejdsmarked fortrinsvis mellem en branchesammenslutning og en fagorganisation eller landsdækkende kooperative virksomhedsoverenskomster.

Stk. 2. Parterne er forpligtede til at give hinanden alle nødvendige oplysninger til bedømmelse af lønforholdene.

#### **§ 4**

Ved en kollektiv overenskomst forstås en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en fagorganisation på den ene side og enten en kooperativ branchesammenslutning eller en virksomhed på den anden side.

Stk. 2. Uoverensstemmelse, om hvorvidt der består overenskomst, eller om hvilket område overenskomsten har, afgøres ved faglig voldgift, jf. afsnit D, § 18.

#### **§ 5**

Parterne er enige om, at den ansvarlige ledelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen til enhver tid gældende aftaler.

#### **§ 6**

Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende virksomhed godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab.

Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej, jf. afsnit D.

## § 7

De to hovedorganisationer vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem virksomhedsnævn eller andre egnede organer.

## § 8

Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

## AFSNIT B

### Afskedigelser og bortvisninger

## § 9

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser og bortvisninger kan derfor behandles efter nedenstående regler:

A. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

B. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, er urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold eller i øvrigt er fejlbehæftet, kan afskedigelsen inden for en frist svarende til arbejdstagerens individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage, dog minimum 3 måneder efter opsigelsens afgivelse, kræves lokalt behandlet mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere.

C. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

D. Lykkes det ikke ved de ovennævnte forhandlinger at opnå enighed, skal Landsorganisationen i Danmark inden for en frist af 15 hverdage efter afslutningen af organisationernes forhandling begære indkaldt til et fællesmøde mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, hvis sagen ønskes videreført. Samtidig med begæringen fremsendes beskrivelse af den påståede urimelighed og sagens hidtidige forløb.

E. Opnås der ikke herved enighed, skal det interesserede fagforbund, hvis sagen ønskes videreført, senest 15 hverdage efter fællesmødet begære sagen gjort til genstand for behandling af Den permanente Voldgiftsret, jf. afsnit D, § 20, stk. 2. Samtidig med begæringen fremsendes klageskrift. Retten tiltrædes ved hver sags behandling af en repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejdstagerne i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

F. Retten afsiger en motiveret kendelse. Hvis retten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan retten efter påstand her-

om underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder retten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan retten bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

G. Såfremt der for Den permanente Voldgiftsret, jf. afsnit D, indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelse, skal Den permanente Voldgiftsret efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **AFSNIT C**

### **Indgåelse og fornyelse af overenskomster**

#### **§ 10**

Forhandling om indgåelse af ny kollektiv overenskomst, efter at en sådan er opsagt, eller om indgåelse af kollektiv overenskomst på et nyt område, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling optages mellem de direkte interesserede parter. Kooperative virksomheder og branchesammenslutninger på den ene side og de respektive fagorganisationer på den anden side.

Stk. 2. Hvis de direkte interesserede parter ikke opnår enighed om indgåelse eller fornyelse af kollektiv overenskomst, behandles sådanne tvister efter den procedure, som er fastsat i §§ 11-13. De i denne bestemmelse og §§ 11-13 nævnte frister kan fraviges af parterne ved enighed.

#### **§ 11 Mediation**

Hver af de direkte interesserede parter kan efter forgæves lokale forhandlinger om indgåelse af kollektiv overenskomst kræve sagen behandlet på et organisationsmøde under medvirken af Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark. Mødet skal holdes senest 20 hverdage efter, at en af parterne har fremsat krav herom.

Stk. 2. Opnås fortsat ikke enighed, overgår overenskomstspørgsmålet til mediation. Mediationen påbegyndes inden 10 dage efter afslutning af organisationsmødet og udpegning af mediator. Mediationen omfatter alle udeståender vedrørende fornyelse af overenskomsten.

Stk. 3. Medens det ikke er frivilligt, om den enkelte part vil deltage i mediationen, er det frivilligt, om den enkelte part ønsker at udtræde af mediationsforløbet i løbet af processen.

Stk. 4. Opnås der enighed, er en medieret løsning at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomst, og overenskomstudkastet sendes til godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger efter de for parterne gældende godkendelsesprocedurer.

Stk. 4a. Ved godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger er overenskomstudkastet at betragte som overenskomstfornyelsen.

Stk. 4b. Såfremt en af overenskomstparterne forkaster det fremsendte overenskomstudkast, overgår sagen til sammenligningsnævnet, jf. § 12.

## **§12 Sammenligningsnævn**

Opnås der ikke enighed under mediationen, overgår det til et til formålet etableret sammenligningsnævn at bedømme arbejdsgivers forslag og at afgøre, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Sammenligninger skal ske for overenskomstområder som helhed i enhver henseende.

Stk. 2. Sammenligningsnævnet etableres af Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen. Sammenligningsnævnet består af fem medlemmer, hvoraf hovedorganisationerne hver udpeger to medlemmer og en af Arbejdsretten udpeget opmand.

Sammenligningsnævnet etableres senest 10 dage efter Arbejdsrettens udpegning af opmand.

Stk. 3. Ved uenighed afgør sammenligningsnævnet, om et overenskomstområde er rette sammenligningsområde.

Stk. 4. Parterne skal i videst mulige omfang, og inden 10 dage fra etablering af nævnet, stille det nødvendige sammenligningsmateriale til rådighed for sammenligningsnævnet.

Stk. 5. Sammenligningsnævnet skal træffe afgørelse om rammens størrelse ud fra de sammenlignelige områder samt, hvorvidt udmøntningen er markedskonform.

Stk. 6. Sammenligningsnævnet skal foretage en bedømmelse af sammenligneligheden af niveau og udvikling med hensyn til løn- og øvrige ansættelsesforhold samt forslag til udmøntning. Sammenligningsgrundlaget er den samlede ramme for løn og øvrige vilkår, der er forhandlet for sammenlignelige overenskomsters seneste fornyelse.

Stk. 7. Sammenligningsnævnet afgør endeligt, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Opnås der ikke enighed mellem medlemmerne af sammenligningsnævnet, træffes afgørelsen endeligt af opmanden.

Stk. 8. Sammenligningsnævnets afgørelse er bindende for parterne og skal foreligge skriftligt og begrundet.

Stk. 9. Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast er sammenligneligt i rammen og udmøntningen, udarbejdes et protokollat, der underskrives af parterne. Protokollatet er at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomst, og protokollatet har virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 10. Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast ikke er sammenligneligt i rammen eller udmøntningen, overgår sagen til behandling i overenskomstudvalget, jf. § 13.

## **§ 13 Overenskomstudvalg**

Der nedsættes et overenskomstudvalg med henblik på at tilvejebringe enighed om de foreliggende uoverensstemmelser.

Stk. 2. Overenskomstudvalget er på fem medlemmer, hvoraf parterne samt Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark hver udpeger ét medlem, samt en forhandlingsleder.

Stk. 3. Forhandlingslederen skal enten være forligsmand eller mæglingsmand, udnævnt i henhold til lov om mægling i arbejdsstridigheder, medmindre de direkte interesserede parter enes om at udpege

en forligsmænd. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af forhandlingsleder, udpeges denne af Arbejdsretten. Forhandlingslederen skal hurtigst muligt indkalde overenskomststudvalget til et møde.

Stk. 4. De spørgsmål, der opnås enighed om, optages i et protokollat, der underskrives af parterne og får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 5. For de spørgsmål, der ikke opnås enighed om, udarbejder forhandlingslederen en forligsskitse, som overenskomstparterne tager stilling til efter de for parterne normale gældende procedurer inden 20 hverdage.

Stk. 6. Såfremt en af overenskomstparterne herefter forkaster forligsskitzen, genoptages sagen hurtigst muligt og inden 20 hverdage i overenskomststudvalget.

Stk. 7. De spørgsmål, der herefter opnås enighed om, får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 8. De spørgsmål, der ikke er opnået enighed om, kan herefter gøres til genstand for konflikt, jf. § 14.

#### **§ 14 Konfliktregler**

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst  $\frac{3}{4}$  af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 2.

Stk. 2. Forslag om forelæggelse af forslag til arbejdsstandsning, jf. stk. 1, skal ved anbefalet brev meddeles den anden part mindst 20 hverdage før, arbejdsstandsningen iværksættes. Meddelelse om forsamlingens beslutning skal afgives ved anbefalet skrivelse mindst 10 hverdage før, arbejdsstandsningens iværksættelse. Denne meddelelse skal indeholde oplysning om arbejdsstandsningens omfang.

Stk. 3. Sympatistrejke eller sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med almindelig praksis. Første varsel skal afgives af vedkommende fagorganisation henholdsvis kooperative virksomhed eller branchesammenslutning og meddeles den anden part ved anbefalet brev mindst 10 hverdage før iværksættelsen. Andet varsel skal afgives af Landsorganisationen i Danmark henholdsvis Kooperationen og meddeles den anden part ved anbefalet brev mindst 5 hverdage før iværksættelsen.

Stk. 4. Undtaget herfra er aftaler, som indgås i forlængelse af indgåelse af en brancheoverenskomst ("tiltrædelser", jf. § 3, stk. 1) og områder, hvor det mellem de lokale overenskomstparter er aftalt, at fornyelse af overenskomsten ikke kan ske ved iværksættelse af arbejdsstandsning efter § 14.

#### **AFSNIT D**

##### **Regler for behandling af faglig strid**

##### **Fortolkning af eller brud på overenskomst**

##### **Regler om faglig voldgift**

#### **§ 15**

Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark anerkender, at enhver uoverensstemmelse af faglig karakter, det være sig forståelse eller overholdelse af indgåede aftaler, overenskomster, såvel

som regler om opsigelsesbestemmelser m.v., ikke må give anledning til arbejdsstandsning, men skal søges bilagt ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes referat, der underskrives af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed ved lokalforhandling, afgøres sagen efter nedenstående regler om mægling og voldgift.

## **§ 16**

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne ønsker mægling afholdt, fremsættes der over for den modstående organisation (fagforbund, for så vidt angår arbejdstageren, og for virksomheden (Kooperationen) skriftlig begæring herom, der skal indeholde en redegørelse over den foreliggende uoverensstemmelse. Mæglingsudvalget træder herefter i funktion snarest muligt og inden for en frist af 5 hverdage i hovedstadsområdet og 10 hverdage i provinsen, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Hvor forholdene taler derfor, kan mæglingsudvalget beslutte at afholde mæglingsmøde på virksomheden, således at de direkte interesserede parter i givet fald kan tilkaldes, dog vil mæglingsmøde være at afholde på stedet, når blot én af parterne i sagen begærer dette.

Stk. 3. Der optages referat af mæglingsmødet, som underskrives af mæglingsudvalget og tilsendes den pågældende fagorganisation, branchesammenslutning og virksomhed.

## **§ 17**

Mæglingsudvalget skal bestå af to medlemmer, hvoraf hver af parterne i det pågældende overenskomstforhold vælger sin repræsentant, jf. nærværende reglers § 22.

## **§ 18**

Henstår en uoverensstemmelse om forståelse af indgåede aftaler eller overenskomster såvel som regler om opsigelsesbestemmelser mv. herefter uløst, og én af parterne fremsætter begæring herom, vil sagen være at indbringe for en faglig voldgiftsret snarest efter, at begæring er fremsendt, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Voldgiftsretten skal bestå af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to, samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

## **Regler om Den permanente Voldgiftsret**

### **§ 19**

I tilfælde af påstået brud på denne hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes et referat, der underskrives af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed, skal der, inden klage indbringes for den i § 20 omhandlede permanente Voldgiftsret, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 10 hverdage.

Stk. 3. Begæring om fællesmøde skal i videst mulige omfang angive sagens omstændigheder, og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

## **§ 20**

For så vidt sagen vedrører en klage om påstået brud på hovedaftalen, en overenskomst eller dermed ligestillet aftale, kan hver af parterne begære sagen indbragt for en permanent voldgiftsret.

Stk. 2. Den permanente Voldgiftsret består af to medlemmer med suppleanter, hvoraf Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen hver udpeger halvdelen. Medlemmer og suppleanter vælges for 3 år ad gangen. Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen vælger for 2 år ad gangen en opmand, som skal være jurist. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, udpeges denne af Arbejdsretten.

Stk. 3. Over for Den permanente Voldgiftsret kan der nedlægges påstand om erstatning og bod, herunder i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. En af Den permanente Voldgiftsret afsagt kendelse har den samme retsvirkning som en af Arbejdsretten afsagt dom.

## **Fælles bestemmelser**

### **§ 21**

De i § 18 og § 20 omhandlede voldgiftsretter skal så vidt muligt træde sammen snarest efter, at de er påkaldt.

Stk. 2. Opmanden fungerer som voldgiftsrettens formand og deltager i rettens forhandlinger. Efter parternes procedure for den samlede ret optages sagen til votering og kendelse ved almindeligt stemmeflertal mellem voldgiftsmedlemmerne. Kan sådan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af rettens formand, der herefter tilstiller parterne en motiveret kendelse.

### **§ 22**

Ingen kan være medlem af et mæglingssudvalg eller en voldgiftsret, når den pågældende sag vedrører en uoverensstemmelse af faglig karakter på en virksomhed, hvor vedkommende har direkte personlig interesse.

### **§ 23**

Voldgiftsretten bestemmer hvilken af parterne, der skal udrede sagsomkostninger.



## **AFSNIT E**

### **Tillidsrepræsentanter**

#### **§ 24**

Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsrepræsentantregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det hensigtsmæssigt.

Stk. 2. De i § 9 fastsatte regler om behandling af afskedigelser og bortvisninger finder - medmindre andet er aftalt i de enkelte overenskomster, sluttet mellem forbundene og kooperative virksomheder - også anvendelse ved afskedigelser af tillidsrepræsentanter, hvis man fra arbejdstagerside gør gældende, at en sådan afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den afskedigede tillidsrepræsentants eller virksomhedens forhold.

Stk. 3. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 5 hverdage og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 4. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 5, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 5 hverdage.

Stk. 5. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 6. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3, 4 og 5.

Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen er enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsrepræsentantbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed i deres helhed går forud for de i § 24 anførte generelle bestemmelser.

### **Ikrafttræden**


#### **§ 25**

Denne hovedaftale træder i kraft den 1. maj 2015 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. oktober, dog tidligst til 1. oktober 2016. Den af hovedorganisationerne, Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 2. Der er enighed om, at hovedaftalen, selv om den opsiges til en 1. oktober, dog løber videre, indtil de på det pågældende tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, hvorefter den bortfalder ved de nye overenskomsters ikrafttræden. Denne hovedaftale afløser nugældende "Hovedaftale indgået mellem Det kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark, 1. april 1993".

Stk. 3. Hovedaftalens § 13, stk. 8 og § 14 har virkning for overenskomster, der fornyes 1. maj 2015 og senere.

København, den 8. april 2015



---

Landsorganisationen i Danmark



---

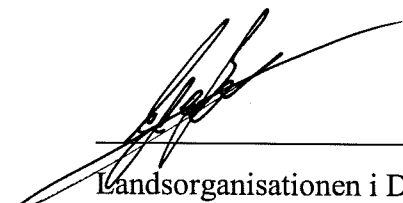
Kooperationen


**Protokollat til hovedaftale indgået mellem  
Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

Parterne er enige om, at der efter aftale parterne imellem kan indgås kollektiv overenskomst under denne hovedaftale med anerkendte fagforbund uden for Landsorganisationen i Danmark. Fagforbundets hovedorganisation indtræder de steder, hvor Landsorganisationen i Danmark er nævnt i hovedaftalen.

Parterne er videre enige om, at eksisterende aftaler angående forhandlingsretten fortsat er gældende parterne imellem, indtil sådan aftale opsiges af en af parterne med det i § 8 stk. 1 anførte varsel.

København, den 8. april 2015

  
\_\_\_\_\_  
Landsorganisationen i Danmark

  
\_\_\_\_\_  
Kooperationen

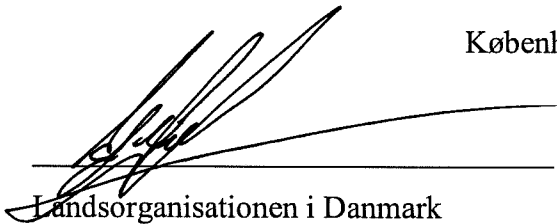
**Protokollat til hovedaftale indgået mellem  
Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

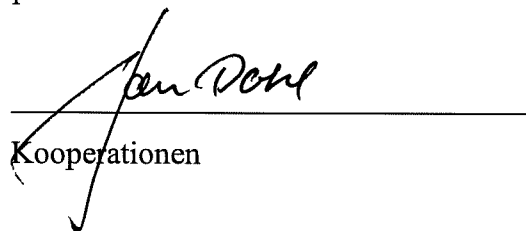
Parterne er enige om, at en kooperativ virksomhed altid er indforstået med at oplyse baggrunden for en afskedigelse, selv om vedkommende arbejdstager ikke har været beskæftiget i virksomheden i den i § 9, stk. 1, litra B, anførte periode.

Parterne er videre enige om, at eksisterende aftaler angående organisationsforhold fortsat er gældende parterne imellem, indtil sådan aftale opsiges af en af parterne med det i § 8, stk. 1, anførte varsel.

Parterne er yderligere enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsrepræsentantbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed går forud for de i § 24 anførte generelle bestemmelser.

København, den 8. april 2015

  
Landsorganisationen i Danmark

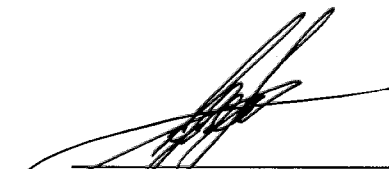
  
Kooperationen

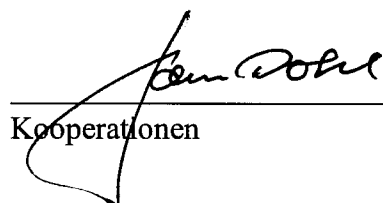
**Protokollat til hovedaftale indgået mellem  
Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

**Aftale om kontrolforanstaltninger**

1. Virksomhederne kan under iagttagelse af ledelsesretten, de kollektive overenskomster, lovgivningen samt nedenstående betingelser iværksætte kontrolforanstaltninger.  
Ved en kontrolforanstaltning forstås såvel en forebyggende kontrol af enkelte eller en flerhed af ansatte, som kontrol af enkelte eller en flerhed af ansatte på baggrund af en aktuel og konkret mistanke om et pligtstridigt forhold.  
Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede og nødvendiggjort af driftsmæssige årsager.  
Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende eller forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper.  
Den anvendte kontrolforanstaltning skal være egnet til på en kvalificeret og professionel måde at opnå det med foranstaltningen søgte formål.  
Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
2. Virksomhederne skal underrette de ansatte om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger, inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal virksomheden underrette de ansatte snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.
3. Den enkelte ansatte kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.
5. Finder de ansatte, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at en eller flere betingelser for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.
6. Uoverensstemmelser om kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i Den permanente Voldgiftsret.
7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til parternes hovedaftale.
8. Organisationerne er enige om, at nærværende aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.
9. Organisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter.
10. Aftalen træder i kraft den 1. maj 2015.

København, den 8. april 2015

  
\_\_\_\_\_  
Landsorganisationen i Danmark

  
\_\_\_\_\_  
Kooperationen


**Protokollat til hovedaftale indgået mellem  
Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

**Frister**

Parterne er enige om, at frister som fastlagt i hovedaftalen skal efterleves, men anerkender samtidig væsentligheden af, at opståede tvister fremmes i det aftalte tvisteløsningssystem og bringes til afgørelse med det materielt korrekte resultat.

Det tilstræbes derfor, at fristoverskridelser beroende på undskyldelige omstændigheder, ikke bør afskære de af aftalen omfattede organisationer og virksomheder fra en prøvelse og afgørelse af konkrete uoverensstemmelser.

København, den 8. april 2015



---

Landsorganisationen i Danmark



---

Kooperationen