

# HOVEDAFTALE

AF 1974  
MED  
ÆNDRINGER  
PR. 1. MARTS 1982 OG  
PR. 1. MARTS 1991

MELLEM

Sammenslutningen  
af Landbrugets  
Arbejdsgiverforeninger

OG

Landsorganisationen  
i Danmark

§ 1 Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2 *Stk. 1.* Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i »Norm for regler for behandling af faglig strid« eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

*Stk. 2.* Ingen arbejdsstandsning, kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i »Normen« § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

*Stk. 3.* At man agter at foreligge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendes gives den anden hovedorganisationens forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning mindst 7 dage, forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor

anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

*Stk. 4.* Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

*Stk. 5.* Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

*Stk. 6.* Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

*Stk. 1.* Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer tinder vedkommende hovedorganisations ansvar.

*Stk. 2.* Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

## §4

*Stk. 1.* Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne

og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger til enhver tid gældende aftaler.

*Stk. 2.* Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

*Stk. 3.* Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b) Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist på 7 dage fra underretning om afskedigelsen.
- c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d) Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den

- modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsattes i en forretningsorden for nævnet.
- e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren 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 der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan nævnet 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 39 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
  - f) Nævnet kan endvidere med alle de af nedennævnte lov følgende rettigheder og forpligtelser behandle afskedigelsesager, hvori det gøres gældende, at der foreligger en overtrædelse af lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. Nævnet kan behandle sagerne uden hensyn til den afskedigedes anciennitet.
  - g) Hvor nævnet behandler sager vedrørende uorganiserede arbejdsgivere, betaler disse et gebyr fastsat af nævnets formand til dækning af udgifterne ved nævnets behandling af sagen.

## § 5

*Stk. 1.* Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmand, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejdstagerorganisation.

*Stk. 2.* Den arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tilbragte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

*Stk. 3.* De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

§ 6 Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehaver af anpartar eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

§ 7 *Stk. 1.* 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, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8 *Stk. 1.* Hovedorganisationerne er enige om, at der indføres tillidsrepræsentantregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

*Stk. 2.* Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan den pågældendes arbejdsforhold, med mindre der er tale om arbejdsmangel, ikke afbrydes, før den pågældendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af opsigelsen ved fagretlig behandling. Dette forudsætter dog, at den fagretlige behandling påbegyndes inden én uge og fremmes mest muligt.

*Stk. 3.* Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varselspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt.

*Stk. 1.* Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

*Stk. 2.* Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som dennes evner og uddannelse tillader den pågældende.

**§ 10** 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 der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jfr. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. På fællesmødet skal de til grund for arbejdsstandsningen liggende omstændigheder klarlægges, og, hvor arbejdsstandsningen kan være opstået på grund af misforståelser eller fejltagelser, forsøges løst.

De under hovedorganisationerne hørende foreninger 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 er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

**§12** *Stk. 1.* Denne hovedaftale, der træder i kraft den 1. marts 1991, er gældende indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. juli, dog tidligst til 1. juli 1994. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om Ændringer

i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

*Stk. 2.* Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. juli, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

#### **PROTOKOLLAT**

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger skal undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jfr. Hovedaftalen i øvrigt. Skulle arbejdsstandsning indtræffe, er parterne som hidtil enige om, at fællesmøde skal afholdes omgående, i overensstemmelse med § 10, 2. punktum.

Der er enighed om, at der skal finde en drøftelse sted mellem hovedorganisationerne, inden en sympatikonflikt varsles.

Der er som hidtil enighed om, at hvor det gøres gældende, at der foreligger systematisk aktion, løbende temponedsættelse eller løbende overarbejdsvægning, bør fællesmøder afholdes i overensstemmelse med hovedaftalens § 10, 2. pkt. Tilsvarende bør forberedende møde i Arbejdsretten afholdes som under en løbende arbejdsstandsning. Der er enighed om, at indberetninger af arbejdsstandsninger kan fremsendes til den modstående hovedorganisation pr. telefax. For at undgå eventuelle kommunikationsbrist er der enighed om, at indberetninger pr. telefax i en overgangsperiode suppleres telefonisk, ligesom der ved telefaxfremsendelse senere end kl. 14.30 suppleres med almindeligt brev overbragt pr. bud. Hovedorganisationerne forpligter sig til at opstille/reservere telefax-udstyr, så det sikres, at modtagelse af indberetninger kan ske uhindret.

Der er enighed om, at hvor Fællesordningen mellem DA og LO for arbejde i holddrift er tiltrådt, kan uoverensstemmelser efter undersøgelse og klarlæggelse på et mæg-



lingsmøde af hver af parterne begæres behandlet på et fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken, jfr. hovedaftalens § 10.

Der er enighed om, at løbende konflikter som hidtil **kan** behandles på forberedende møder i Arbejdsretten på andre dage end torsdage, f.eks. hvor hensynet til befolkningens forsyning med levnedsmidler eller dyreværns-mæssige hensyn taler herfor.

Der er enighed om at foretage en ajourføring af forretningsordenen for Afskedigelsesnævnet for Landbrugsområdet.

Der er enighed om, at uoverensstemmelser om arbejdsmarkedslovgivningen så vidt muligt bør søges løst i det fagretlige system.

*København, den 7. marts 1991*

For Landsorganisationen i Danmark

*Hans Jensen*

*Ib Wistisen*

For Sammenslutningen af Landbrugets  
Arbejdsgiverforeninger:  
i Danmark:

*Hans Hansen*

*Axel Sløk*