

HOVEDAFTALE MELLEM TEACH FIRST DANMARK OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

§ 1. Dækningsområde

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for Teach First Danmark og Lærernes Centralorganisation (LC) i relation til den indgåede overenskomst for lærerfaglige mentorer, samt organisationer tilsluttet LC. Aftalen har endvidere bindende virkning for medlemmerne af organisationer tilsluttet LC, når de er omfattet af kollektiv overenskomst indgået mellem Teach First Danmark og LC.

Bemærkning: Denne hovedaftales konfliktløsningsregler gælder ikke for regelsæt eller dele heraf, som indeholder særlige bestemmelser om løsning af konflikter.

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

Stk. 2

Teach First Danmark vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en organisation tilsluttet LC.

§ 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves i overensstemmelse med bestemmelserne i kollektive overenskomster indgået mellem Teach First Danmark og LC, og i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler, herunder aftale om tillidsrepræsentanter og lokale aftaler indgået med hjemmel i overenskomst og aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Parterne er enige om, at løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektive overenskomster.

§ 5. Eftervirkning/ overholdelse af overenskomsten

Selv om en overenskomst eller aftale er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.

§ 6. Forhandling af ny overenskomst

Hvis en overenskomst er opsagt, eller der er fremsat begæring om forhandling om indgåelse af ny overenskomst, optages der forhandling om fornyelse/indgåelse af overenskomsten senest 1 måned efter opsigelsen/forhandlingsbegæringen, medmindre anden frist aftales mellem parterne. Forhandlinger om fornyelse af en opsagt overenskomst/aftale tilrettelægges således, at den nye overenskomst/aftale søges indgået, inden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 2

Såfremt en overenskomst opsiges, betragtes de dertil knyttede aftaler ligeledes som opsagt.

Bemærkning: Opsigelsesbestemmelser fremgår af de enkelte overenskomster.

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

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

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes modparten ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4

Varsling af sympatikonflikt finder sted i henhold til ovenstående bestemmelser.

Stk. 5

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, som undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter.

§ 8. Nødberedskab

Hvis der iværksættes arbejdsstandsning, kan der i givet fald indgås en aftale mellem parterne, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

Bemærkning: Der vil normalt være behov for et nødberedskab, hvis der er tale om arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt arbejde med betydning for bevarelse af store værdier.

§ 9. Ophør af arbejdsstandsning

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige tjenestesteder. Der må ikke finde fortrædeligheder sted i anledning af arbejdsstandsningen.

§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Så længe en overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, ære eller velfærd afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 3

Hvis der iværksættes en overenskomststridig arbejdsstandsning, behandles denne efter bestemmelserne i § 11.

§ 11. Fællesmøde og Arbejdsretten

Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale, brud på denne hovedaftale, eller brud på overenskomster og aftaler indgået mellem Teach First Danmark og LC eller organisationer tilknyttet LC kan indbringes for Arbejdsretten. Inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem Teach First Danmark og LC.

Stk. 2

Brud på lokale aftaler kan ligeledes indbringes for Arbejdsretten, medmindre der lokalt er aftalt andre konfliktløsningsregler, eller aftalerne er indgået efter bestemmelser, som ikke er omfattet af denne hovedaftale. Inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem parterne.

Stk. 3

Hvis det påståede overenskomstbrud er en overenskomststridig arbejdsstandsning, jf. § 10, skal fællesmøde afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre denne er ophørt inden fællesmødets afholdelse, jf. Lov om Arbejdsretten, § 9, stk. 2.

§ 12. Mægling og voldgift

Enhver uenighed om fortolkning af en kollektiv overenskomst kan søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift således: Hvis en af overenskomstens parter forlanger det, skal uenigheden først søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt. Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage medmindre andet aftales.

Stk. 2

Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingsmødet, kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en faglig voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, medmindre parterne opnår enighed om andet. To af disse vælges af Teach First Danmark og to vælges af LC. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der udpeges af parterne. Hvis der ikke er enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne fortrinsvis blandt Arbejdsrettens dommere.

Bemærkning: Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Begæring om mæglingsmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder. Hvis parterne er enige herom, kan mæglingsmødet afholdes telefonisk eller elektronisk. På mæglingsmødet udarbejdes referat, som underskrives af begge parter. Parternes standpunkter skal fremgå af referatet.

Stk. 3

Begæring om voldgiftsbehandling fremsendes normalt seneste 10 uger efter afholdelse af mæglingsmøde ved fremsendelse af klageskrift. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelse af klageskrift. Efter afgivelse af svarskrift indgås der snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. terminer for yderligere skriftveksling samt tidspunktet for voldgiftssagens forventede berømmelse.

Bemærkning: Hvis parterne på mæglingsmødet er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure. Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra mæglingsmødets afholdelse, gælder 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift ikke.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Hovedaftalen træder i kraft straks ved dens underskrivelse, og er gældende indtil den opsiges med 6 måneders varsel til en 1. august. Opsigelsen skal ske skriftligt. Der optages straks forhandlinger med det formål, at hovedaftalen fornys inden opsigelsestidspunktet.

Stk.2

Parterne er enige om, at aftalen kan genforhandles uden opsigelse, såfremt der på det øvrige arbejdsmarked måtte ske ændringer, som har relation til indholdet af denne aftale.

Stk. 3

Hvis forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke er afsluttet inden opsigelsestidspunktet pågældende 1. august, gælder aftalen, selvom om tidspunktet overskrides. Aftalen gælder indtil de kollektive overenskomster, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af nye kollektive overenskomster. Aftalen bortfalder ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Dato:

Teach First Danmark



Lærernes Centralorganisation