

## HOVEDAFTALE

mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og AC-organisationerne  
vedrørende  
overenskomstansatte akademikere

---

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for:

1. Regionernes Lønnings- og Takstnævn og de regioner og øvrige ansættelsesmyndigheder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og én eller flere af de under pkt. 2 nævnte AC-organisationer.
  2. Arkitektforbundet, Bibliotekarforbundet, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Kiropraktor Forening, Dansk Mejeriingeniør Forening, Dansk Psykolog Forening, Den Danske Dyrlegeforening, DM (Dansk Magisterforening), Forbundet Kommunikation og Sprog, Foreningen af Speciallæger, Gymnasieskolernes Lærereforening, JA (Jordbrugsakademikerne), PharmaDanmark, Tandlægeforeningen og Yngre Læger.
  3. Akademikernes Centralorganisation (AC) efter bemyndigelse fra én eller flere af de under pkt. 2 nævnte organisationer.
  4. Medlemmer af de under pkt. 2 nævnte organisationer, der er omfattet af en overenskomst, indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og én eller flere af de under pkt. 2 nævnte organisationer.
-

## § 1. SAMARBEJDE OG ORGANISATIONSFRIHED

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

Regionernes Lønnings- og Takstnævn, den enkelte region og den enkelte ansættelsesmyndighed vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en AC-organisation.

## § 2. LEDELSESRETEN

Regionerne og øvrige ansættelsesmyndigheder 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn og AC-organisationerne til enhver tid gældende aftaler.

## § 3. FASTLÆGGELSE AF LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR

### *Stk. 1.*

Parterne er enige om, at løn- og arbejdsvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og AC-organisationerne.

### *Stk. 2.*

Organisationer, 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. 3.*

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 ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte udløber.

#### § 4. OVERHOLDELSE AF OVERENSKOMSTEN

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne 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 AC-organisationernes vedkommende tilkommer retten den enkelte organisation.

##### *Stk. 2.*

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

##### *Stk. 3.*

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden 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 chefstillinger på grundlønstrin 50 og højere,
- 2 medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør, og
- 3 medlemmer, som undtages ved aftale mellem parterne.

##### *Stk. 5.*

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

##### *Stk. 6.*

Parterne er forpligtet 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 er 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 ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

### *Stk. 2.*

En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af én af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for personalet 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 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

### *Stk. 2.*

Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til Regionernes Lønnings- og Takstnævn og AC-organisationen, og mæglingsmøde under organisationens og Regionernes Lønnings- og Takstnævns 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.*

Vægring 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 parterne vælger 2. Disse 4 medlemmer peger i forening på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

### *BEMÆRKNING:*

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til Bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.*

### *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 parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten. I tilfælde 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 pådømmelsen 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 AC-organisation kan ikke ved at melde sig ud af AC løse sig fra de 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 den 1. april 2011. Samtidig bortfalder tidligere hovedaftaler, der er indgået med organisationer, omfattet af denne hovedaftale.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

*Stk. 4.*

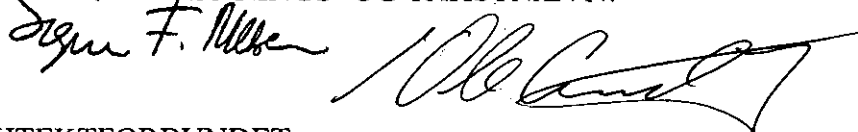
Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive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

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

København, den

**14 NOV. 2012**

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For ARKITEKTFORBUNDET:

For BIBLIOTEKARFORBUNDET:

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:

For DANSK KIROPRAKTOR FORENING:

For DANSK MEJERIINGENIØR FORENING:

For DANSK PSYKOLOG FORENING:

For DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING:

For DM (DANSK MAGISTERFORENING):

*Jugnet Stage*

For FORBUNDET KOMMUNIKATION OG SPROG:

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:

For GYMNASIESKOLERNES LÆRERFORENING:

For JA (JORDBRUGSAKADEMIKERNE):

For PHARMADANMARK:

For TANDLÆGEFORENINGEN:

For YNGRE LÆGER: