

Hovedaftale

mellem

Praktiserende Lægers
Arbejdsgiverforening

og

Yngre Læger

INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1. SAMARBEJDE OG ORGANISATIONSFRIHED

§ 2. LEDELSESRETEN

§ 3. OVERENSKOMSTINDGÅELSE

§ 4. OVERENSKOMSTOPHØR

§ 5. ARBEJDSSTANDSNING

§ 6. FREDSPLIGT

§ 7. OVERENSKOMSTFORTOLKNING OG OVERENSKOMSTBRUD

§ 8. MÆGLINGSMØDE

§ 9. VOLDGIFT

§ 10. HOVEDAFTALEFORTOLKNING OG HOVEDAFTALEBRUD

§ 11. ARBEJDSRETSLOVEN

§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for
Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og Yngre Læger

§ 1. SAMARBEJDE OG ORGANISATIONSFRIHED

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, forpligter parterne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at praktiserende læger eller deres personale, der er omfattet af en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst, organiserer sig i en forening, der er omfattet af denne hovedaftale. 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. LEDELSESRETEN

Arbejdsgiver udøver ledelsesretten i overensstemmelse med den gældende overenskomsts bestemmelser.

§ 3. OVERENSKOMSTINDGÅELSE

Stk. 1.

Parterne er enige om, at løn og øvrige ansættelsesvilkår fastlægges ved kollektiv overenskomst.

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 én måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Dog kan parterne aftale en anden frist i forbindelse med de generelle forhandlinger om overenskomstfornyelser. Forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 3.

Overenskomst afsluttet mellem parterne i denne hovedaftale skal respekteres og efterkommes af parterne.

§ 4. OVERENSKOMSTOPHØR

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomstparterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5. ARBEJDSSTANDSNING

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Retten til at iværksætte arbejdsstandsninger tilkommer parterne og/eller deres organisationer.

Stk. 3.

Ingen arbejdsstandsning kan iværksættes, medmindre den er vedtaget af de involverede parter og behørigt varslet i overensstemmelse med reglerne i stk. 4. Undtaget herfra er arbejdsstandsninger i de i "Normens" § 17 nævnte tilfælde.

Stk. 4.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særskilt skrivelse med et varsel på mindst 1 måned til udgangen af en måned før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat.

Skrivelsen skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 5.

Arbejdsstandsningen omfatter ikke ansatte, der undtages ved aftale mellem parterne.

Der kan alene ske friholdelse af ansatte under lovlig arbejdsstandsning, hvor PLA kan godtgøre, at manglende friholdelse kan vise sig helbredstruende for patienter.

Ved en parts anmodning om friholdelse indledes forhandlinger mellem parterne om eventuel friholdelse af sådanne arbejdsfunktioner senest 5 hverdage efter at et strejkevarsel er kommet frem til PLA. I mangel af enighed om grundlaget for og eller omfanget af friholdelse, kan PLA etablere fagretlig behandling af tvisten. Denne fagretlige behandling skal være afgjort inden arbejdsstandsningen iværksættes, jfr. stk. 4. Det er en betingelse, at klageskrift afsendes af PLA til den anden part senest 3 dage efter at forhandlinger om friholdelse er afsluttet uden enighed.

Stk. 6.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7.

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager de ansatte 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.

§ 6. FREDSPLIGT

Stk. 1.

Indenfor overenskomstområdet kan der, så længe overenskomsten er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

Stk. 2.

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

§ 7. OVERENSKOMSTFORTOLKNING OG OVERENSKOMSTBRUD

Stk. 1.

Enhver uenighed om fortolkning af overenskomsten eller ved påstået brud på overenskomsten kan af parterne i overenskomsten søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift.

Stk. 2.

Uoverensstemmelse om hvilket dækningsområde en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

Stk. 3.

Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til berørte parter og organisationsmøde under parternes medvirken afholdes senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden organisationsmødets afholdelse.

Stk. 4.

Begæringen om organisationsmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

§ 8. MÆGLINGSMØDE

Stk. 1.

Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmødet mellem vedkommende parter afholdes snarest muligt og inden 7 dage, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Begæringen om mæglingsmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 3.

Vægring ved at søge uenigheden bilagt ved mægling anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til at henvise sagen til afgørelse ved Arbejdsretten uden forudgående mægling.

§ 9. VOLDGIFT

Stk. 1.

Opnås der ikke ved mæglingen en løsning af tvisten, og vedrører denne forståelsen af overenskomsten, kan hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden hver vælger 2 medlemmer. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der udpeges af parterne.

Stk. 2.

Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmand, anmodes Arbejdsrettens Formand om at udpege denne.

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 overenskomsten, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten. Hvis Arbejdsretten finder vægringen uberettiget, kan denne afgøre den opståede tvist.

§ 10. HOVEDAFTALEFORTOLKNING OG HOVEDAFTALEBRUD

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelserne i §§ 7-9.

§ 11. ARBEJDSRETSLOVEN

Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på indgåede overenskomst finder lov om Arbejdsretten anvendelse.

§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft ved underskriften.

Stk. 2.

Hovedaftalen er gældende indtil den opsiges med 6 måneders varsel til genfor-

handling til en 1. (kalendermåned).

Stk. 3.

Er forhandlinger om fornyelse af den opsagte hovedaftale ikke afsluttet inden den pågældende 1. (kalendermåned), gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de gældende overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttræden.

København, den 17-11-2020

For Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening



For Yngre Læger



