

Bilag 15

Hovedaftale mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og HK service

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og HK/Privat.

§ 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 et forbund, 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 organisations-tilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2. LEDELSESRETEN

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med den gældende overenskomsts bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres eventuelle tillidsrepræsentanter.

§ 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 1 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, med mindre 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" § 5, stk. 2 nævnte tilfælde.

Stk. 4.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved særlig og anbefalet 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 kan ikke omfatte ledende medarbejdere, elever samt ansatte, der undtages ved aftale mellem parterne.

Parterne er enige om, at ansatte kan være beskæftiget med arbejdsfunktioner, der bør friholdes ved lovlig arbejdsstandsning.

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

Som følge heraf skal der optages 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, jf. 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 kan af parterne i overenskomsten søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Ved påstået brud på overenskomsten skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem de involverede parter snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmødet holdes inden for 3 hverdage.

Stk. 4.

Arbejdsstandsninger skal straks indberettes til berørte parter og fællesmøde under parternes/deres organisationers medvirken afholdes senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse. Hvis arbejdsstandsningen omfatter medlemmer af forskellige organisationer, behandles arbejdsstandsningen så vidt muligt på samme fællesmøde.

Stk. 5.

Begæringen om fællesmøde 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, med mindre 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 striden, 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 arbeidstagersiden 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 den mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om Arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse.

§ 12. UDTRÆDEN AF HOVEDORGANISATION

De under parterne hørende organisationer og virksomheder kan ikke ved at træde ud af organisationerne 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 parterne.

§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Denne hovedaftale træder i kraft ved underskriften.

Stk. 2.

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til genforhandling til en 1. december.

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal mindst 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, og umiddelbart herefter optages der forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 3.

Er forhandlinger om fornyelse af den opsagte hovedaftale ikke afsluttet inden den pågældende 1. december, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de gældende overenskomster afløses af en ny, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttræden. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til genforhandling til en 1. december.

København, den 10.4.2003

For Praktiserende
Lægers Arbejdsgiverforening

Bente Hyldahl Fogh/Yves Sales

For HK/Service

Charlotte Meyer

Protokollat 1

I tilknytning til overenskomstens § 14 Opsigelse, stk. 11 er det aftalt, at kompetencen til at behandle afskedigelsessager tillægges det mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark nedsatte afskedigelsesnævn i henhold til § 4, stk. 3, punkt d), e) og f) i Hovedaftalen mellem samme parter.

Afskedigelsesnævnet har følgende adresse: Afskedigelsesnævnets sekretariat, c/o Dansk Arbejdsgiverforening, Vester Voldgade 113, 1790 København V.

Afskedigelsessagerne behandles i overensstemmelse med reglerne i nærværende overenskomst, hvilket betyder, at parterne er enige om, at sager kan videreføres i afskedigelsesnævnet, såfremt fristen i henhold til overenskomstens § 14, stk. 8 og stk. 9 er overholdt, eller andre frister, som parterne har aftalt i den enkelte sag. Sagerne behandles efter den til enhver tid gældende forretningsorden for Afskedigelsesnævnet, herunder også godtgørelsesniveauet.

Aftalen i dette protokollat kan opsiges særskilt af begge parter med et varsel på 6 måneder til et hvilket som helst tidspunkt. I tilfælde af opsigelse indledes der forhandlinger mellem parterne om nedsættelse af et afskedigelsesnævn, jf. overenskomstens § 14, stk. 10.

Den 23. januar 2009

For Praktiserende
Lægers Arbejdsgiverforening

HK Privat