

Hovedaftale  
om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler  
og regler for udøvelse af forhandlingsret i  
øvrigt for tjenestemænd ansat i regionerne.

## KAPITEL 1. HOVEDAFTALENS PARTER

### § 1.

#### *Stk. 1.*

I medfør af § 35 i tjenestemandregulativ af januar 2007 for regionerne er denne hovedaftale indgået mellem på den ene side Regionernes Lønnings- og Takstnævn og på den anden side de personaleorganisationer, som ved deres underskrift har bekræftet deres tilslutning til hovedaftalen.

#### *Stk. 2.*

Andre personaleorganisationer, der over for denne aftales parter godtgør, at de opfylder bestemmelserne i hovedaftalens § 14, stk. 1, vil kunne tilslutte sig hovedaftalen under forudsætning af, at der i medfør af § 14, stk. 2, indgås en grænseaftale, der angiver, hvilke grupper af tjenestemænd m.v. de enkelte personaleorganisationer repræsenterer og under forudsætning af, at de tilslutter sig den i henhold til bestemmelserne i hovedaftalens § 16, stk. 2, mellem personaleorganisationerne indbyrdes indgåede aftale.

#### *Stk. 3.*

De personaleorganisationer, der har tilsluttet sig hovedaftalen, benævnes i det følgende de forhandlingsberettigede organisationer.

## KAPITEL 2. HOVEDAFTALENS OMRÅDE

### § 2.

Hovedaftalens bestemmelser gælder for indgåelsen af aftaler og udøvelsen af forhandlingsret i øvrigt for tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd ansat i en region.

## KAPITEL 3. AFTALER

### § 3.

#### *Stk. 1. Aftaler om generelle løn- og ansættelsesvilkår*

Aftaler i henhold til § 32 i Regionernes Lønnings- og Takstnævns tjenestemandregulativ indgås mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den eller de forhandlingsberettigede organisationer, aftalen angår.

#### *Stk. 2. Aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i en enkelt region*

Aftaler i henhold til § 32 i Regionernes Lønnings- og Takstnævns tjenestemandregulativ, der alene angår løn- og ansættelsesvilkår i en enkelt region, indgås mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og vedkommende regionsråd i forening og den eller de forhandlingsberettigede organisationer, aftalen angår, men kan efter nærmere bestemmelse af Regionernes Lønnings- og Takstnævn indgås af vedkommende regionsråd.

§ 4.

Aftaler skal for at være gyldige foreligge skriftligt og være underskrevet af parterne.

§ 5.

*Stk. 1.*

Forhandlinger føres af de parter, mellem hvilke aftaler indgås.

*Stk. 2.*

En forhandlingsberettiget organisation kan ved underretning til modparten overlade førelsen af forhandling til en anden forhandlingsberettiget organisation eller til en sammenslutning af forhandlingsberettigede organisationer. Ligeledes kan Regionernes Løn- og Takstnævn ved underretning til modparten overlade forhandlingernes førelse til en anden offentlig arbejdsgiverorganisation.

§ 6.

*Stk. 1.*

Opsigelse af aftaler, der er indgået i henhold til denne hovedaftale, sker skriftligt til modparten med 3 måneders varsel, medmindre andet er bestemt i aftalen.

*Stk. 2.*

Andre parter i hovedaftalen underrettes skriftligt om opsigelsen, og opsigelsen har tillige virkning for disse, medmindre der opnås enighed med aftalens øvrige parter om andet.

*Stk. 3.*

Samtidig med opsigelsen af en aftale fremsendes forslag til ændring af dennes indhold, medmindre parterne enes om andet.

*Stk. 4.*

Såfremt parterne enes derom, kan forhandling om ændring af aftaler finde sted uden forud foretaget opsigelse.

§ 7.

*Stk. 1.*

En tjenestemand eller gruppe af tjenestemænd kan ikke ved at udtræde af en til hovedaftalen sluttet forhandlingsberettiget organisation løse sig fra de forpligtelser, som følger af denne hovedaftale og af aftaler, der er indgået efter reglerne i hovedaftalen.

*Stk. 2.*

Selv om hovedaftalen efter opsigelse i henhold til stk. 2 er udløbet, vedbliver dens bestemmelser dog at gælde for sådanne andre aftaler, der er indgået i henhold til denne, indtil de opsiges med det fastsatte varsel.

#### KAPITEL 4. ANDRE FORHANDLINGER.

##### § 8.

Fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn og fra de enkelte regionsråd afgives til de forhandlingsberettigede organisationer til forhandling forslag til bestemmelser om ansættelses- og arbejdsvilkår, hvorom der ikke kan indgås aftale, samt forslag til ændring af sådanne bestemmelser.

##### § 9.

Såfremt en forhandlingsberettiget organisation mener, at et regionsråd ikke har overholdt de i § 8 fastsatte regler, kan den indbringe sagen for Regionernes Lønnings- og Takstnævn, der kan foranledige forhandling iværksat og eventuelt henstille til de enkelte regionsråd, at allerede fastsatte bestemmelser suspenderes, indtil forhandling har fundet sted.

##### § 10.

De forhandlingsberettigede organisationer kan også uden for området for aftaler træde i forhandling med Regionernes Lønnings- og Takstnævn eller med de enkelte regionsråd om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd, der omfattes af denne hovedaftale.

#### KAPITEL 5. FÆLLES REGLER OM FORHANDLINGER.

##### § 11.

###### *Stk. 1.*

Forhandlinger kan føres mundtligt eller skriftligt.

###### *Stk. 2.*

Skriftlig henvendelse besvares skriftligt. Såfremt en af parterne fremsætter anmodning derom, finder der mundtlig forhandling sted inden afgivelse af skriftligt svar.

###### *Stk. 3.*

Såfremt en af parterne fremsætter anmodning derom, optages der referat af mundtlige forhandlinger.

##### § 12.

En forhandlingsberettiget organisation kan forlange, at et regionsråd inden afgørelse træffes i et spørgsmål, der har været forhandlet af vedkommende region, indhenter en udtalelse fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Drejer sagen sig om ansættelsesvilkår, der i henhold til § 3, stk. 2, i denne hovedaftale alene har været forhandlet af vedkommende regionsråd, kan den forhandlingsberettigede

de organisation forlange, at Regionernes Lønnings- og Takstnævn inddrages i forhandlingerne, inden afgørelse træffes.

§ 13.

*Stk. 1.*

Forhandling skal påbegyndes senest 3 uger efter, at anmodning er modtaget, medmindre parterne enes om andet.

*Stk. 2.*

Forhandling anses for afsluttet, når blot en part meddeler modparten, at forhandlingen anses for sluttet. Forhandling anses dog ikke for afsluttet, såfremt en forhandlingsberettiget organisation ønsker forhandlingerne videreført på grundlag af en i henhold til § 12 indhentet udtalelse fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn eller med deltagelse af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, og dette tilkendes gives modparten inden 1 måned efter sidste forudgående forhandling.

*Stk. 3.*

Forhandling anses i øvrigt for afsluttet, når der er forløbet 3 måneder fra sidste forudgående forhandling, uden at der er taget skridt til dens fortsættelse.

## KAPITEL 6. BESTEMMELSER OM DE FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATIONER M.V.

§ 14.

*Stk. 1.*

De forhandlingsberettigede organisationer skal efter anmodning herom kunne godtgøre, at de hver for sig repræsenterer den overvejende del af de i § 2 omhandlede tjenestemænd inden for de områder, for hvilke organisationen ønsker at udøve forhandlingsret.

*Stk. 2.*

De forhandlingsberettigede organisationer indgår indbyrdes grænseaftaler, der angiver, hvilke grupper af tjenestemænd m.fl. de enkelte forhandlingsberettigede organisationer repræsenterer. De forhandlingsberettigede organisationer underretter Regionernes Lønnings- og Takstnævn om de til enhver tid gældende grænseaftaler.

§ 15.

*Stk. 1.*

De forhandlingsberettigede organisationer meddeler efter anmodning herom Regionernes Lønnings- og Takstnævn, hvilke lokale afdelinger, der er tilsluttet dem, og hvilke beføjelser, der er tillagt disse afdelinger med hensyn til et nærmere angivet sagsområde eller en konkret sag.

*Stk. 2.*

Regionernes Lønnings- og Takstnævn meddeler efter anmodning herom de forhandlingsberettigede organisationer hvilke beføjelser, der tilkommer det enkelte regionsråd med hensyn til et nærmere angivet sagsområde eller en konkret sag.

## KAPITEL 7. LØNNINGSRÅDETS SAMMENSÆTNING.

### § 16.

*Stk. 1.*

De forhandlingsberettigede organisationer indgår en indbyrdes aftale om fremgangsmåden ved udpegning af det antal medlemmer af lønningsrådet, der efter de samme bestemmelser udpeges af disse organisationer. Det fremgår af Regulativ for tjenestemænd ansat i regionerne § 36, hvor mange medlemmer til rådet henholdsvis de forhandlingsberettigede organisationer og Regionernes Lønnings- og Takstnævn udpeger.

*Stk. 2.*

Kopi af den i stk. 1 nævnte aftale tilstilles Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

## KAPITEL 8. SAMARBEJDE.

### § 17.

Parterne i denne hovedaftale er enige om, at der gennem samarbejdsudvalg eller andre egnede organer, i hvilke såvel ledelse som medarbejdere repræsenteres, i videst muligt omfang tilstræbes samarbejde, medindflydelse og effektivitet i den regionale tjeneste.

## KAPITEL 9. HOVEDAFTALENS IKRAFTTRÆDEN.

### § 18.

Denne hovedaftale træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2007, når den er underskrevet af parterne, og der foreligger dokumentation for, at der i medfør af § 14, stk. 2, er indgået grænseaftaler mellem personaleorganisationerne, og at de i § 16, stk. 1 nævnte aftaler er indgået.

## KAPITEL 10. HOVEDAFTALENS OPSIGELSE.

### § 19.

*Stk. 1.*

Hovedaftalen gælder, indtil den skriftligt opsiges af en af parterne, jf. dog § 7, stk. 2, med et opsigelsesvarsel på mindst 9 måneder.

*Stk. 2.*

Opsiges aftalen af en af parterne, gælder opsigelsen for de parter, der inden 1 måned meddeler, at opsigelsen tillige skal have virkning for dem.

*Stk. 3.*

Forhandlinger om indgåelse af ny hovedaftale skal påbegyndes senest 6 måneder inden opsigelsesfristens udløb.

*Stk. 4.*

Er forhandling om ny hovedaftale ikke afsluttet inden opsigelsesfristens udløb, gælder hovedaftalen for de aftaler, der er indgået i henhold til hovedaftalen, indtil disse aftaler afløses af nye.

København, den 20-06-2008

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

Hovedaftalen er i forhold til Regionernes Lønnings- og Takstnævn underskrevet af de i omstående bilag 1 anførte tjenestemandsgesandheder:

Bilag 1

For DANSK SYGEPLEJERÅD:  
Connie Kruchow

/ Helle Warming

For JORDEMODERFORENINGEN:  
Lillian Bondo

/ Lene Maigaard

For KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET:  
Ghita Parry

/ Charlotte Knudsen

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET:  
Søren Schytte

For DANSK ELFORBUND:  
Allan Andersen

For DANSK FRISØR- OG KOSMETIKERFORBUND:  
Poul Monggaard

For DANSK FUNKTIONÆRFORBUND:  
Kim Vormsby

For DANSK METAL:  
Niels Jeppesen

For FAGLIGT FÆLLESFORBUND – 3F:  
Ellen Lykkegård

For FORBUNDET TRÆ-INDUSTRI-BYG:  
Flemming Andersen

For HK/KOMMUNAL:  
Bodil Otto

/ Steen V. Kristensen

For MALERFORBUNDET I DANMARK:  
Jørn Erik Nielsen

For SL:  
Kirsten Nissen

For TEKNISK LANDSFORBUND:  
Gita Grüning

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:  
Anders B. Christensen

For ARKITEKTFORBUNDET:  
Ebbe Joensen

For BIBLIOTEKARFORBUNDET:  
Pernille Drost

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:  
Søren Burcharth  
/ Mogens Kring Rasmussen

For DANSK PSYKOLOGFORENING:  
Roal Ulrichsen

For DANSK TANDLÆGEFORENING:  
Susanne Andersen  
/ Claus Jørgensen

For DEN DANSKE DYRLÆGEFORENING:  
Lars Holsaae

For DM – Dansk Magisterforening:  
Ingrid Stage

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:  
Poul Palisz Jaszczak  
/ Kasper Axel Nielsen

21.04.1  
Side 10

For INGENIØRFORENINGEN:  
Ole Høyer Jensen  
/ Ib Qustrup

For PHARMADANMARK:  
Arne Kurdahl  
/ Steffen Bager

For YNGRE LÆGER:  
Lene Esbensen

For MASKINMESTRENE FORENING:  
Kaare Lund Nielsen  
/ Birgit Bredahl Nielsen

København, den 04-12-2008

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:  
Bettina Post  
/ Lars Kehlet Nørskov

## PROTOKOLLAT

Der er enighed om, at hovedaftalen kun gælder for forhandlinger om tjenestemænd og pensionister. Hvis der som led i omlægningen af opgaver mellem staten, regionerne og kommunerne til dem overføres personale, der uden at have været tjenestemænd dog har været omfattet af en hovedaftale for tjenestemænd, optages forhandling om, hvorledes dette personale kan omfattes af hovedaftalen.

## BEMÆRKNINGER TIL HOVEDAFTALE FOR TJENESTEMÆND

-----

### INDLEDNING

I henhold til § 35 i tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne udøves de regionale tjenestemandforhandlingsret af de organisationer, med hvilke Regionernes Lønnings- og Takstnævn indgår en hovedaftale. Det i regulativet nedlagte forhandlingssystem kræver således, at der indgås en hovedaftale mellem på den ene side Regionernes Lønnings- og Takstnævn og på den anden side de personaleorganisationer, der repræsenterer tjenestemænd i regionerne.

Det forhandlingssystem, der er forudsat i tjenestemandregulativet, jfr. Regulativets § 32, indebærer, at de forhold, hvorom der skal føres forhandlinger med personaleorganisationerne, deles op i aftalespørgsmål og i spørgsmål, hvorom der ikke kan indgås aftale.

### AFTALESPØRGSMAÅL

Aftalespørgsmål er forhold, hvorom der kan indgås aftale, dvs. løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd, for så vidt der ikke er tale om forhold, der er bestemt ved eller i henhold til lov eller i henhold til tjenestemand- og pensionsregulativ, eller som angår regionens opgaver, organisation og personalebehov.

Aftalespørgsmål er omhandlet i hovedaftalens kapitel 3, der angiver de nærmere regler for proceduren ved indgåelse og opsigelse af aftaler indgået i henhold til tjenestemandregulativets § 32, stk. 1.

### SPØRGSMAÅL, HVOROM DER IKKE KAN INDGÅS AFTALE

I henhold til tjenestemandregulativets § 32, stk. 2, kan der ikke indgås aftale om løn- og ansættelsesvilkår, der er fastsat ved lov eller i henhold til lov eller i henhold til tjenestemand- og pensionsregulativ, eller som vedrører regionens opgaver, organisation eller personalebehov. Der kan eksempelvis ikke i tjenestemandregulativets forstand ind-

gås aftale om oprettelse af stillinger. Derimod er en stillings aflønning et aftalespørgsmål.

Ansættelsesforhold, hvorom der ikke kan indgås aftale, gøres dog altid til genstand for forhandling med den eller de berørte personaleorganisationer, forinden der fastsættes ændrede regler for det omhandlede forhold.

De nærmere regler for fremgangsmåden ved forhandling om ansættelsesforhold, hvorom der ikke kan indgås aftale, er omhandlet i hovedaftalens kapitel 4.

Herudover indeholder kapitel 5 i hovedaftalen nærmere regler for forhandlingsproceduren. Disse regler er fælles for aftalespørgsmål og for spørgsmål, hvorom der ikke kan indgås aftale.

I henhold til § 36 i tjenestemandsregulativet skal der oprettes et lønningsråd med ligelig repræsentation fra Regionernes Lønnings- og Takstnævns side og fra personaleorganisationernes side.

Lønningsrådets kompetence er begrænset til at afgive udtalelser i aftalespørgsmål.

De nærmere regler for udpegning af medlemmerne til lønningsrådet er fastsat i hovedaftalens kapitel 7 og tjenestemandsregulativets § 36.

ad § 3.

§ 3 vedrører dels aftaler om generelle løn- og ansættelsesvilkår, der indgås mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og vedkommende forhandlingsberettigede organisation, dels aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i en enkelt region, der indgås ved "trekantsforhandlinger", således at både vedkommende regionsråd og Regionernes Lønnings- og Takstnævn som hovedregel er parter i aftalen.

Efter beslutning truffet af Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i en enkelt region dog indgås af vedkommende regionsråd.

ad § 7.

Bestemmelsen indebærer, at frigørelse fra de forpligtelser, der følger af hovedaftalen og af aftaler, der er indgået efter reglerne i hovedaftalen, alene kan ske ved opsigelse af hovedaftalen eller vedkommende aftale.

ad § 12.

Bestemmelsen i § 12, stk. 2, om, at den forhandlingsberettigede organisation kan forlange, at Regionernes Lønnings- og Takstnævn inddrages i forhandlingerne, indebærer, at Regionernes Lønnings- og Takstnævn på begæring indtræder som forhandlingsdeltager sammen med vedkommende regionsråd.

ad § 14.

§ 14, stk. 2, indebærer, at grænseaftaler skal indgås mellem forhandlingsberettigede organisationer i det omfang, det findes fornødent af hensyn til forhandlingsforholdenes klarhed. I tilfælde af strid om forhandlingsret for en tjenestemandsgruppe vil Regionernes Lønnings- og Takstnævn som forudsætning for at indlede forhandlinger om en omstridt personalegruppes løn- og ansættelsesvilkår kunne stille krav om, at grænse-spørgsmålet afklares.

ad § 18.

Ifølge § 18 træder hovedaftalen i kraft, når den er underskrevet af parterne, og der foreligger dokumentation for, at der er indgået grænseaftaler mellem personaleorganisationerne.

Denne bestemmelse skal sikre, at der ikke er uafklarede grænse spørgsmål mellem de personaleorganisationer, der er parter i hovedaftalen. Det forudsættes herved, at personaleorganisationer, der tilsammen repræsenterer den overvejende del af de regionale tjenestemænd, bliver parter i hovedaftalen.

Der er mellem parterne enighed om, at hovedaftalen, når den er underskrevet af parterne, uanset eventuelle uafklarede grænse spørgsmål, træder i kraft, for så vidt angår generelle løn- og ansættelsesforhold for tjenestemænd, der er repræsenteret af de underskrivende personaleorganisationer, samt for så vidt angår specielle løn- og ansættelsesforhold for tjenestemænd, for hvilke der ikke er tvivl om, hvilke personaleorganisationer, der har forhandlingsretten. Det samme gælder, hvis to eller flere organisationer, der tilsammen dækker et forhandlingsområde, er enige om i fællesskab at udøve forhandlingsretten for dette område, selv om der ikke mellem dem måtte være truffet aftale om fordelingen af forhandlingsretten for de enkelte stillinger på området.

Det bemærkes, at der mellem personaleorganisationerne er indgået en samarbejdsaftale, og det forudsættes, at Regionernes Lønnings- og Takstnævn gøres bekendt med indholdet af denne samarbejdsaftale samt gøres bekendt med, hvilken bemyndigelse der tillægges det forhandlingsudvalg, der i henhold til denne samarbejdsaftale vil blive oprettet med henblik på at forhandle generelle tjenestemandsspørgsmål.

Det er endvidere en forudsætning, at der fra personaleorganisationernes side udarbejdes en oversigt ("positivliste") over, hvilke grupper af tjenestemænd de underskrivende personaleorganisationer repræsenterer uanfægtet af andre underskrivende personaleorganisationer. Der er herved enighed om, at hovedaftalen ikke kan sættes i kraft, for så vidt angår specielle løn- og ansættelsesforhold for tjenestemænd, der ikke er omfattet af denne oversigt, men at der i en overgangsperiode kan rettes henvendelse til det nævnte forhandlingsudvalg, såfremt der er tvivl om, hvilken organisation der har forhandlingsretten for en tjenestemand eller tjenestemandsgruppe med henblik på vejledning om, hvilken personaleorganisation der i sådanne tilfælde bør føres forhandling med.

21.04.1  
Side 14