Hovedaftale

Mellem

Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og Danske Fysioterapeuter

§ 1

Stk. 1.
Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og Danske Fysioterapeuter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

§ 2

Stk. 1.
Den ret virksomheden har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter virksomhedens skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at medarbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

Stk. 1.
Parterne er enige om, at der ved kollektiv overenskomst mellem parterne fastlægges bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår.

Stk. 2.
Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4

Stk. 1.
Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

Stk. 1.
Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2.
Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 30 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på

samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen, mindst 14 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3.
Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4.
Arbejdsstandsning kan ikke omfatte medlemmer, som parterne er enige om, hvis arbejdsfunktioner er nødvendige for at forebygge væsentlig risiko for patienternes liv eller helbred, eller hvor afbrydelse af behandlingen vil kunne medføre en væsentlig forringelse af patienternes helbredstilstand og funktionsniveau.

Stk. 5.
Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 6.
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 fortrædigelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7.
Parterne er forpligtiget 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

Stk. 1.
Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe overenskomsten er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

Stk. 1.
Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og 2 vælges af Danske Fysioterapeuter. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2.
Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på en kollektiv overenskomst.

§ 8

Stk. 1.
Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelsen i § 7.

§ 9

Stk. 1.
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.

§ 10

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i overenskomsten indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og Danske Fysioterapeuter anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- A Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 12 måneder, skal den pågældende arbejdsgiver give en skriftlig begrundelse om grunden til afskedigelsen.

- B Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet mellem lokale repræsentanter for virksomhedens ledelse og lokale repræsentanter i form af tillidsrepræsentanter hvis sådan findes og/eller Danske Fysioterapeuter.
Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 3 uger fra underretning om afskedigelse.

Såfremt arbejdstager kan påvise, at arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger.

- C Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis Danske Fysioterapeuter begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem parterne.

- D Opnås der ikke herved enighed, har Danske Fysioterapeuter ret til at indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af forhandlingen.

• E Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og 2 af Danske Fysioterapeuter, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til arbejdsrettens formand med anmodning og udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

• F Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

• G Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager.

Ved udmåling af godtgørelse lægger nævnet funktionærloven og den sædvanlige retspraksis for udmåling af godtgørelse til grund.

• H Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 11

Fysioterapeuternes arbejdsgiverforening og Danske Fysioterapeuter er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før Danske Fysioterapeuter har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning

påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 12

Stk. 1.
Denne hovedaftale træder i kraft 1. august 2026 og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til 1. januar, dog tidligst 1. januar 2028.

Stk. 2.
Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3.
Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Stk. 4
Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og Danske Fysioterapeuter er enige om, at hovedaftalen kan genforhandles ved førstkommende ordinære overenskomstforhandling, hvis en af parterne ønsker det. Denne bestemmelse (stk.4) bortfalder herefter.

København, den 8. juli 2026

Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening

Danske Fysioterapeuter

påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 12

Stk. 1.
Denne hovedaftale træder i kraft 1. august 2026 og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til 1. januar, dog tidligst 1. januar 2028.

Stk. 2.
Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3.
Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Stk. 4
Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening og Danske Fysioterapeuter er enige om, at hovedaftalen kan genforhandles ved førstkommende ordinære overenskomstforhandling, hvis en af parterne ønsker det. Denne bestemmelse (stk.4) bortfalder herefter.

København, den 8. juli 2026

Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening

Danske Fysioterapeuter