REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET AKADEMIKERNE

AFTALE OM ANSÆTTELSESVILKÅR FOR ANSATTE OMFATTET AF OPGAVEFLYTNINGEN MELLEM KOMMUNER OG REGIONER SOM LED I SUNDHEDSREFORMEN

_____
2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. HVEM ER OMFATTET 3

§ 2. HVILKE BESTEMMELSER OG AFTALER GÆLDER 3

§ 3. BORTFALD AF SÆRVILKÅR INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB 4

§ 4. BORTFALD AF SÆRVILKÅR I FORBINDELSE MED ANSØGT STILLINGSSKIFT INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB 4

§ 5. LØNGARANTI 4

§ 6. FASTFRYSNING AF LØNNEN FRA OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB 5

§ 7. VARSLING AF NEDSÆTTELSE AF LØNNEN FRA OVERENSKOMTPERIODENS UDLØB I FORBINDELSE MED VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING 5

§ 8. SÆRLIGT VEDRØRENDE TJENESTEMÆND 6

§ 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR 6

Aftalens formål er at sætte de overordnede rammer for tilpasningsforhandlinger på de enkelte overenskomstområder i forhold til ansatte, der overgår til en region i forbindelse med opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsformen pr. 1. januar 2027.

§ 1. HVEM ER OMFATTET

Stk. 1.
Aftalen omfatter overenskomstansatte, tjenestemænd og reglementsansatte, der er ansat i en kommune, og som overgår til ansættelse i en region i forbindelse med opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen pr. 1. januar 2027 eller senest d. 1. januar 2029.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Hvis ikke andet er anført, gælder bestemmelserne i denne aftale for såvel overenskomstansatte som tjenestemænd. Reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.*

Stk. 2.
I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2. HVILKE BESTEMMELSER OG AFTALER GÆLDER

Stk. 1.
Overenskomstansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af de respektive overenskomster og de generelle aftaler, der henvises til i overenskomsterne for tilsvarende ansatte i regionerne, medmindre andet følger af særvilkårene, jf. stk. 4.

Stk. 2.
Tjenestemænd er fra overgangstidspunktet omfattet af tjenestemands- og pensionsregulativ/-vedtægt for tjenestemænd i regionerne, specielle tjenestemandsaftaler og de generelle aftaler, der gælder for tjenestemænd ansat i regionerne, medmindre andet følger af særvilkårene, jf. stk. 4.

Stk. 3.
Mellem overenskomstparterne optages der i foråret 2026 forhandlinger vedrørende særvilkår på de enkelte overenskomstområder og tjenestemandsområder på grundlag af de i §§ 2-8 nævnte principper.

Stk. 4.
De ansatte omfattes af de særvilkår, der aftales på det enkelte overenskomstområde/tjenestemandsområde.

Stk. 5.
Hvis den samlede faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den regionale overenskomst eller aftale er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den regionale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndele, der tidligere var pensionsgivende.

BEMÆRKNINGER:
Tillægget sammenlignes og reguleres løbende i perioden med den løn, den ansatte ville have modtaget ved fortsat ansættelse i kommunen.

Stk. 6.
For ansatte, der på overgangstidspunktet var ansat i henhold til individuel kontrakt, sker aflønning og indbetaling af pensionsbidrag i overensstemmelse med bestemmelserne heri.

§ 3. BORTFALD AF SÆRVILKÅR INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Ansatte, som er omfattet af særvilkår i henhold til § 2, stk. 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst en måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de regionale overenskomster/aftaler.

BEMÆRKNINGER:
Regionen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 4. BORTFALD AF SÆRVILKÅR I FORBINDELSE MED ANSØGT STILLINGSSKIFT INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Stk. 1.
En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i § 2, stk. 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af de regionale overenskomster/aftaler.

Stk. 2.
Regionen og den ansatte kan aftale, at særvilkår, jf. § 2, stk. 4, helt eller delvist gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

§ 5. LØNGARANTI

Stk. 1.
Den ansatte er sikret hidtidig løn, jf. § 2, stk. 5, indtil udløbet af overenskomstperioden d. 31. marts 2029. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

BEMÆRKNINGER:
Løngarantien beskytter mod ændringer af lønnen, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg m.v. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor tillægget udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 2.
Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden, hvor der sker forholdsmæssig ændring af lønnen
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg.
3. Ændring af områdetillæg.

BEMÆRKNINGER:
Ændringer i situationer beskrevet under 1-3 kan som hidtil finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 3.
Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 6. FASTFRYSNING AF LØNNEN FRA OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Regionen kan med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i regionen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i regionen. Fastfrysningen af lønnen kan tidligst træde i kraft fra overenskomstperiodens udløb.

§ 7. VARSLING AF NEDSÆTTELSE AF LØNNEN FRA OVERENSKOMTPERIODENS UDLØB I FORBINDELSE MED VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen, kan regionen varsle nedsættelse af lønnen. Varsel om nedsættelse af lønnen kan tidligst løbe med virkning fra 1. april 2029.

BEMÆRKNINGER:
Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien gælder for væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 8. SÆRLIGT VEDRØRENDE TJENESTEMÆND

Bestemmelserne i §§ 6-7 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandsregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

BEMÆRKNINGER:
Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Aftalen har virkning fra 1. januar 2027 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst ved udgangen af overenskomstperioden. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den - 1 JULI 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

For AKADEMIKERNE:

§ 8. SÆRLIGT VEDRØRENDE TJENESTEMÆND

Bestemmelserne i §§ 6-7 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandsregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

BEMÆRKNINGER:
Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Aftalen har virkning fra 1. januar 2027 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst ved udgangen af overenskomstperioden. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den - 1 JULI 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

For AKADEMIKERNE: