

**Overenskomst  
for  
konsultationssygeplejersker  
og  
praksisbioanalytikere  
i lægepraksis**

mellem

Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA)

og

Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Danske Bioanalytikere (dbio)

1. december 2013- 30. november 2015

## Indholdsfortegnelse:

§ 1 Overenskomstens område .....	3
§ 2 Ansættelsens grundlag.....	3
§ 3 Løn .....	4
§ 4 Pension .....	6
§ 5 Arbejdstid.....	7
§ 6 Ferie og feriefri dagstimer.....	8
§ 7 Kørselsgodtgørelse .....	10
§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær .....	10
§ 9 Barsel og adoption.....	11
§ 10 Uddannelse .....	12
§ 11 Seniorbonus .....	13
§ 12 Opsigelse .....	14
§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter .....	15
§ 14 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud .....	17
§ 15 Overenskomstens varighed og overgangsregler.....	18
Bilag 1 A - Ansættelseskontrakt.....	19
Bilag 1 B - Ansættelseskontrakt.....	21
Bilag 2 - Nach-frist ved mangelfuld ansættelseskontrakt .....	23
Bilag 3 - Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2 .....	24
Bilag 4 - Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker og praksisbio- analytikere .....	26
Bilag 5 - Fravær af familiemæssige årsager.....	27
Bilag 6 - Sygefravær .....	31
Bilag 7 - Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser .....	32
Bilag 8 – Gravide .....	36
Bilag 9 - Vejledning om seniorbonus.....	37
Bilag 10 – Seniorer.....	39
Bilag 11 - Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane .....	40

## § 1 Overenskomstens område

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som konsultationssygeplejersker og praksisbioanalytikere i lægepraksis, der er medlemmer af PLA.

Stk. 2.

Lægepraksis, herunder speciallægepraksis, der før optagelsen i PLA har tiltrådt regulativ for sygeplejersker ansat i lægekonsultation og/eller har lægepraksistiltrædelsesoverenskomst med dbio, omfattes - uden særlig opsigelse - af denne overenskomst fra og med tidspunktet for optagelsen.

## § 2 Ansættelsens grundlag

Stk. 1.

Ved ansættelse af sygeplejersker og bioanalytikere gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 2.

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager medarbejderen en, som i **bilag 1 A** eller **1 B** optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst. Der er ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt til en timelønnet medarbejder, jf. definitionen i § 3, stk. 10, ved gentagende ansættelser.

Ansættelseskontrakt

Stk. 3.

Hvis arbejdsgiveren har udleveret korrekt ansættelseskontrakt inden 5 dage efter, at medarbejderen har rettet skriftligt krav herom til arbejdsgiveren, eller 10 dage efter, at DSR eller dbio har rettet skriftligt krav herom til PLA, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at betale erstatning i henhold til ansættelsesbevisloven.

Nach-frist

Ovennævnte adgang til at rette ulovlige mangler i ansættelseskontrakter gælder ikke, hvis arbejdsgiveren foretager systematiske overtrædelser af lovens bestemmelser eller i bortvisningssituationer. Se mere om nach-frist i **bilag 2**.

Stk. 4.

Medarbejderen har til enhver tid ret til at få udleveret en tjenesteattest, der angiver tidsrummet, som medarbejderen har været ansat, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen har udført, samt hvilken løn medarbejderen har oppebåret.

Tjenesteattest

## § 3 Løn

Stk. 1.

Lønnen som er angivet i stk. 2, 3 og 4 er bruttolønninger. Det vil sige, at lønnen indeholder medarbejderens eget pensionsbidrag.

Stk.2.

Sygeplejersker og bioanalytikere med indtil 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger: Uden praksiserfaring

### Sygeplejersker:

1. dec. 2013	1. dec. 2014
Kr. 30.348,66	Kr. 30.800,86

### Bioanalytikere:

1. dec. 2013	1. dec. 2014
Kr. 30.031,45	Kr. 30.478,92

Der er enighed om, at nyansatte med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg, excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger ovennævnte sats, som minimum bevarer deres hidtidige samlede løn ved ansættelse i lægepraksis. Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg. Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en medarbejder med mere end 2 års praksiserfaring, jf. stk. 3. Den løn, der sammenlignes, er nettolønnen. Det vil sige, at lønnen er uden nogen former for pensionsbidrag. Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiver og medarbejderen. Der henvises til **bilag 3** for beregningseksempler.

Overgangstillæg

Stk. 3.

Sygeplejersker og bioanalytikere med mere end 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger: Med praksiserfaring

### Sygeplejersker:

1. dec. 2013	1. dec. 2014
Kr. 34.420,10	Kr. 34.932,96

### Bioanalytikere:

1. dec. 2013	1. dec. 2014
Kr. 34.060,33	Kr. 34.567,83

<sup>1</sup> Tillæg reguleres som følger: pr. 1. december 2013 med 0,64 %, pr. 1. december 2014 med 1,49 %.

Stk. 4.

Der kan i en lægepraksis oprettes stillinger som ledende sygeplejerske/  
bioanalytiker. Stillingen aflønnes pr. måned med:

Ledende medarbejdere

1. dec. 2013	1. dec. 2014
Kr. 40.386,98	Kr. 40.988,75

Stk. 5.

Der kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales et tillæg. Tillæg er pensionsgivende. Tillæg reguleres med samme procentsats og på samme tid som lønnen jf. stk. 2.<sup>1</sup>

Tillæg

Stk. 6.

Arbejdsgiveren og medarbejderen gennemfører en årlig lønforhandling. Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.

Lønforhandling

Stk. 7.

Medarbejderens løn dækker op til 9 timers arbejde pr. uge i tidsrummet mellem kl. 16.00-20.00.

Aftenkonsultation

Hvis medarbejderen skal arbejde mere end 9 timer pr. uge i ovennævnte tidsrum, honoreres timerne med bruttotimeløn inkl. tillæg samt et tillæg pr. time på 50 %.

Stk. 8.

Deltidsbeskæftigede medarbejdere aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Deltidsansatte

Medarbejderen har ret til ændring af den aftalte ansættelsesbrøk, såfremt der udføres merarbejde ud over en periode på 3 måneder.

Stk. 9.

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og medarbejderen modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker eller Pensionskassen for Bioanalytikere, jf. § 4.

Lønudbetaling

Stk. 10.

Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned kan ansættes på timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårlslønnen, jf. stk. 2 og stk. 3. Der kan aftales tillæg til timelønnen, jf. stk. 5.

Timelønnede

Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Stk. 11.

Der ydes medarbejderen fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned, uanset om medarbejderen er ansat på fuld tid eller deltid. Beløbet er ikke pensionsgivende.

Tjenestedragt

Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen på 1,56 kr. pr. time.

## § 4 Pension

Stk. 1.

For månedslønnede medarbejdere oprettes en pensionsordning i PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, i henholdsvis Pensionskassen for Sygeplejersker og Pensionskassen for Sundhedsfaglige. Pensionsordning

Stk. 2.

Til sygeplejerskers og ledende sygeplejerskers pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 12 % og medarbejderen 6 % af de i § 3, stk. 2, 3, 4 og 5 nævnte bruttomånedslønninger. Pension sygeplejersker

Stk. 3.

Til bioanalytikeres pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 10,34 % og medarbejderen 5,16 % af de i § 3, stk. 2, 3 og 5 nævnte bruttomånedslønninger. Pension bioanalytikere

For ledende bioanalytikere indbetaler arbejdsgiveren 12 % og medarbejderen 6 % af de i § 3, stk. 4 og 5 nævnte bruttomånedslønninger.

Stk. 4.

Til timelønnede medarbejdere udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen. Pension til timelønnede

Stk. 5.

Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 22 uger. Pension under barsel

Stk. 6.

Medarbejderen kan indgå en aftale med arbejdsgiver om, at der indbetales en større del af lønnen til pensionsordningen ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende. Frivillig indbetaling til pension

Medarbejderen skal oplyse arbejdsgiver skriftlig om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen.
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan arbejdsgiver fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 7.

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelse. Folkepension og efterløn

sen i stk. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

## § 5 Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. Arbejdstid  
Arbejdstidens fordeling på ugens hverdage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med medarbejderen.

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

Der kan ikke etableres aftaler om delt tjeneste<sup>2</sup>.

Stk. 2.

Medarbejderen skal, med mindre andet aftales, kende tjenestens placering Tjenesteplan  
mindst 4 uger forud.

Varsling af ændring i tjenestens beliggenhed skal gives med et varsel på 2 døgn. Hvis 2-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg pr. påbegyndt time.

Stk. 3.

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis medarbejderen Pauser  
arbejder ud over 4 timer dagligt.

Medarbejderen har ret til en uforstyrret spisepause dog således, at medarbejderen står til rådighed, hvis der opstår en situation der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4.

Arbejde udover gennemsnitlig 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk.1, er overarbejde. Overarbejde

Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller med et beløb svarende til bruttotimelønnen inkl. tillæg med tillæg af 50 %.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejderens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadseres eller udbetales.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter at overarbejdet er præsteret. Der beregnes ikke pensionsbidrag af udbetalt overarbejde.

For deltidsansatte og timelønnede vil der først være tale om overarbejde ved

---

<sup>2</sup> Aftaler om delt tjeneste indgået med medarbejderen før 1. oktober 2005 er fortsat gyldige.

beskæftigelse ud over 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1.

Stk. 5.

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer i gennemsnit pr. uge, eller under 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1, er merarbejde. Merarbejde

Merarbejde opgøres pr. kalendermåned og kan afspadsreses i forholdet 1:1 inden for de følgende 2 kalendermåneder.

Har afspadsring ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af den 2. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 6.

Medarbejderen har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehellidage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor medarbejderen normalt er på arbejde. Der er ikke ret til erstatningsfridag. Søgnehellidage

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag.

Medarbejdere, der pålægges tjeneste på disse dage, har ret til frihed af samme varighed, som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg.

## § 6 Ferie og feriefriidagstimer

Stk. 1.

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Ferielov

Stk. 2.

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der medarbejderen et ferietillæg på 1,95 %. Ferietillæg

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12) udbetalte skattepligtige beløb, samt af medarbejderens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Dog beregnes der ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn, der er udbetalt under ferie, feriepenge, der er udbetalt uden at ferien er afholdt, eller af udbetalt ferietillæg.

Udbetalt ferietillæg modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte ferietillæg.

Timelønnede ydes, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse med 12,95 % af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12) udbetalte skattepligtige be- Feriegodtgørelse til timelønnede



løb, samt af medarbejderens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Der beregnes dog ikke feriegodtgørelse af afregnet feriegodtgørelse samt eventuelt udbetalte feriepenge uden, at ferien er afholdt.

#### Stk. 3.

Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere har ret til 5 feriefridage (37 feriefridagstimer) med løn i hvert ferieår. Feriefridagstimer

Der optjenes feriefridage for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. En fuldtidsansat optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. Deltidsansatte optjener  $(3,08/37) \times$  antal timer pr. uge.

Antal feriefridage til afholdelse fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriefridagens afholdelse.

#### Stk. 4.

Placeringen af feriefridagene sker så vidt muligt efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af feriefridagstimer restferie. Placering af feriefridagstimer

Har medarbejderen ikke afholdt alle optjente feriefridage inden ferieårets udløb, kan de efter aftale overføres til næste ferieår, jfr. stk. 5, eller udbetales med førstkommende lønudbetaling.

Feriefridage udbetales med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg. Der skal ikke beregnes pension af beløbet.

Feriefridage, der relaterer sig til det aktuelle ferieår, kan varsles afholdt i en opsigelsesperiode med 1 måneds varsel. Det samme gælder feriefridage, der er overført fra forudgående ferieår, jf. dog. stk. 7. Øvrige optjente feriefridage skal udbetales ved fratræden sammen med sidste lønudbetaling.

#### Stk. 5.

Parterne kan i henhold til ferieloven aftale overførsel af ferie, og kan i henhold til stk. 4 aftale overførsel af feriefridage. Overførsel af ferie og feriefridag

Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage. **Bilag 4** kan anvendes.

For deltidsansatte foretages en forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

#### Stk. 6.

Hvis en timelønnet skal overføre ferie, skal dette inden ferieårets udløb skriftligt meddeles den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (fx Feriekonto). Underretningspligt

#### Stk. 7.

Overførte ferietimer og feriefridagstimer kan kun afvikles i en opsigelsesperi-

ode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

#### Stk. 8.

Hvis medarbejderen der har overført ferie, fratræder inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse for overførte feriedage udover 25 samt kompensation for feriefridage afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende optjeningsår.

#### Stk. 9.

Fratræder en månedslønnet medarbejder, afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % til Feriekonto, jf. ferielovens almindelige regler. Når en timelønnet medarbejder fratræder afregnes feriegodtgørelse med 12,95 % til Feriekonto. Ved fratræden

## § 7 Kørselsgodtgørelse

Hvis arbejdsgiveren skønner det nødvendigt, at medarbejderen benytter bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i medarbejderens egen bil efter statens takster.

## § 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

#### Stk. 1.

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt. Sygdom

Medarbejdere, med mere end 8 timers ugentlig beskæftigelse, er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

Timelønnede medarbejdere, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer sygedagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende sygedagpengelov. Sygdom timelønnede

Timelønnede, der har været fast tilknyttet arbejdsstedet i 6 måneder, har ret til løn under sygdom for de allerede planlagte arbejdstimer.

#### Stk. 2.

På hjemmeboende barns (under 18 år) 1. og 2. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis medarbejderen misbruger ordningen kan den inddrages. Barn sygdom

#### Stk. 3.

Der henvises til **bilag 5** for bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved: Andet fravær

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse inden for de første 46 uger efter fødslen
- Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse
- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.
- Pasning af døende i hjemmet

Stk. 4.

Der henvises endvidere til **bilag 6** vedrørende sygefravær.

Stk. 5.

Medarbejderen har ret til frihed uden løntræk ved deltagelse i bisættelse/begravelse af nærtstående (ægtefælle/samlever, børn/stedbørn, forældre/svigerforældre samt søskende).

Frihed ved  
begravelse

## § 9 Barsel og adoption

Stk. 1.

Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i denne overenskomst, jf. **bilag 7 og 8**.

Stk. 2.

Medarbejderens ret til sædvanlig løn i orlovsperioder, jf. stk. 3 og 4, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Har arbejdsgiver ikke ret til den fulde dagpengerefusion, vil lønnen blive reduceret med det manglende refusionsbeløb, jf. **bilag 7**.

Dagpengerefusion

Stk. 3.

Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 30 uger efter fødslen.

Løn under barsel

Faderen eller medmoderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen/medmoderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 – 30.

Med ”medmoder” forstås en kvinde, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler.

Stk. 4.

Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.

Løn ved adoption

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 2.

Medarbejderen har ved adoption af dansk barn ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Efter modtagelsen af barnet har medarbejderen ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger.

## § 10 Uddannelse

### Stk. 1.

Lægepraksis samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer.

Lægepraksis opfordres til systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling af medarbejderne, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

For medarbejdere med ledende funktioner kan der ved fastlæggelse af kompetenceudviklingsaktiviteter tages afsæt i ledelsesrelevant efter-/videreuddannelse.

Lægepraksis og medarbejdere opfordres til at tage et fælles ansvar for dette. Parterne anbefaler, at der ved planlægning tages hensyn til arbejdsstedets forhold og medarbejderens jobmæssige situation.

### Stk. 2.

Parterne opfordrer til, at der i forbindelse med kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres årlige medarbejderudviklingssamtaler. Der kan findes inspiration til indhold og grundlag for medarbejderudviklingssamtalen på parternes hjemmesider.

Medarbejderudviklingssamtaler

### Stk. 3.

Medarbejderen har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 5 dage om året.

5 uddannelsesdage pr. år

For 4 af disse dage gælder følgende:

4 betalte efteruddannelsesdage

Medarbejderen har ret (og pligt) til betalt frihed under efter- og videreuddannelse i 4 dage om året (fra 1. dec. til 30. nov.).

Ubrugte efter- og videreuddannelsesdage kan overføres til de efterfølgende år inden for overenskomstperioden.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler lægepraksis sædvanlig løn til medarbejderen, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Lægepraksis kan eventuelt få lønrefusion fra en offentlig- eller organisationsfinansieret ordning.

Efter- og videreuddannelse bør foregå inden for normal arbejdstid. Foregår uddannelsen udenfor normal arbejdstid kompenseres der for den medgåede uddannelsestid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1. Det vil sige afspadsering time for time eller betaling med medarbejderens almindelige timeløn. Uddannelse på lørdage/søndage berettiger dog altid medarbejderen til en hel erstatningsfridag pr. uddannelsesdag.

Ved overenskomstens udløb den 30. november 2015 opgøres antal benyttede uddannelsesdage. For medarbejdere, der pr. denne dato har været ansat i minimum 12 måneder og ikke har haft adgang til at benytte retten til 4 uddannel-

sesdage pr. år, skal uddannelsesdage, som arbejdsgiver har afvist uden faglig grund, udbetales med decemberlønnen i 2015. Der betales pr. manglende dag svarende til gennemsnitslønnen pr. arbejdsdag. Såfremt medarbejderen ikke har været ansat i hele overenskomstperioden, betales der forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesperioden for ubrugte efter- og videreuddannelsesdage.

Stk. 4.

For den resterende uddannelsesdag gælder følgende:

Medarbejderen har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i yderligere 1 dag pr. år. Det kan aftales, at lægen helt eller delvist udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab.

Yderligere 1  
uddannelsesdag

Stk. 5.

Deltager medarbejderen i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden

Stk. 6.

Hvis medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemandsoplæring etc.

## § 11 Seniorbonus

Der optjenes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60, 61 og 62 år eller mere. Seniorbonusens størrelse udgør:

Seniorbonus

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårlsløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år eller mere	1,6 %

Seniorbonusen udbetales en gang årligt med lønnen i december måned.

Seniorbonusen kan konverteres til pensionsindbetaling.

Konvertering af  
seniorbonus

Det kan mellem lægen og medarbejderen aftales, at seniorbonusen helt eller delvist konverteres til frihed. Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af bruttoårlslønnen. Det betyder, at seniorbonusen efter aftale mellem læge og medarbejder kan konverteres til følgende antal fridage:

Bonus	Antal fridage
0,8 %	1-2
1,2 %	1-3
1,6 %	1-4

Ændringen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2015. Det betyder, at der mellem lægen og medarbejderen i løbet af 2015 (optjeningsåret) kan aftales, at

seniorbonussen helt eller delvist konverteres til frihed i kalenderåret efter (udbetalingsåret). Seniordagen(e) afvikles i udbetalingsåret og kan afvikles fra 1. januar til 31. december i udbetalingsåret.

Læs mere om seniorbonus i **bilag 9**.

## § 12 Opsigelse

Stk. 1.

Overenskomstens parter henstiller til, at der sikres medarbejderen størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren inden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter opsigelsen med medarbejderen. Særligt i de situationer, hvor praksis lukker, henstiller parterne til, at arbejdsgiver så tidligt i forløbet som muligt orienterer medarbejderen om en mulig opsigelse.

Opsigelse

Stk. 2.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.

Funktionærlov

Stk. 3.

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til medarbejderen. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse.

Skriftlig begrundelse

Stk. 4.

Medarbejdere får i forbindelse med afskedigelse ret til op til to timers frihed med løn til at søge vejledning i deres a-kasse/fagforening. Friheden skal placeres under behørig hensyntagen til driften i lægepraksis.

Stk. 5.

Ved opsigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Overenskomstens parter anbefaler, at sager om påståede urimelige opsigelser behandles hurtigst muligt.

Saglig opsigelse

Stk. 6.

Har medarbejderen på opsigelsestidspunktet været ansat uafbrudt i mindst 9 måneder, kan opsigelsesgrundlaget anfægtes. Hvis opsigelsen ikke er sagligt begrundet i enten medarbejderens forhold eller i arbejdsgivers forhold, er medarbejderen berettiget til en godtgørelse efter funktionærlovens regler.

Anciennitetskrav

Stk. 7.

Anciennitetskravet i stk. 6 er ikke til hinder for, at medarbejderen kan anfægte opsigelsen efter anden særlovgivning der måtte være overtrådt ved opsigelsen.

Stk. 8.

Anfægtes arbejdsophøret eller opsigelsesgrundlaget, kan der fra medarbejderens side begæres afholdt en lokal forhandling mellem arbejdsgiver og organisationens lokale afdeling. En sådan forhandling skal normalt være afsluttet inden for 2 uger efter at begæringen er fremsat, dog senest 4 uger efter, medmindre andet aftales mellem overenskomstens parter.

Lokal forhandling

Stk. 9.

Ved fortsat uenighed skal der på begæring, der indgives senest 14 dage efter afsluttet lokal forhandling, afholdes et centralt møde mellem overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten. Organisationsforhandlingen skal normalt været afsluttet inden for 4 uger efter den forgæves afholdte lokale forhandling, medmindre andet aftales mellem parterne. Organisationsforhandling

Har de centrale overenskomstparter deltaget i den lokale forhandling anses denne samtidig for at være organisationsforhandlingen.

Stk. 10.

Efter forgæves organisationsforhandling kan organisationen på vegne af medarbejderen indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være PLA i hænde senest 4 uger efter den resultatløse organisationsforhandling. Afskedigelsesnævn

Stk. 11.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden og består af 2 repræsentanter valgt af PLA og 2 repræsentanter valgt af dbio eller DSR, samt en af aftaleparterne valgt opmand, der skal være dommer. Kan enighed om opmanden ikke opnås, udpeges denne af Sø- og Handelsrettens Præsident.

Afskedigelsesnævnet er kompetent til at behandle tvister om påstået uberettiget afskedigelse samt tvister i forbindelse med en bortvisning eller en ophævelse af ansættelsesforholdet. Ved enighed mellem parterne kan kompetencen udvides til øvrige tvister i forbindelse med et arbejdsophør.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 12.

Parterne forpligter sig til at anvende afskedigelsesnævnet ved behandling af de af nævnets kompetence omfattede tvister, og de giver afkald på at lade sådanne tvister behandle ved andre fora eller understøtte medlemmerne i sådanne tilfælde. Ved enighed mellem parterne kan tvister, der er omfattet af nævnets kompetence, behandles ved et andet forum.

## § 13 Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem arbejdsgiver og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde. Generelle bemærkninger

Tillidsrepræsentanten har hidtil været medarbejdernes talerør, og i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanten ændret, og tillidsrepræsentanten vil i fremtiden i højere grad også være dialog- og sparringspartner for ledelsen.

Stk. 2.

I enhver lægepraksis omfattet af denne overenskomst, hvor der er mindst 6 organiserede sygeplejersker og/eller bioanalytikere, kan der vælges én tillidsrepresentant. Valg af tillidsrepræsentant

repræsentant blandt disse.

### Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede sygeplejersker og bioanalytikere, der har været ansat mindst et år i den pågældende lægepraksis

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til ledelsens kendskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af organisationen og af denne meddelt til PLA.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra PLA's side mod det foretagne valg skal være organisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Ved sin godkendelse garanterer organisationerne, at alle stemmeberettigede er sikret mulighed for at deltage i valget.

### Stk. 4.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation, som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Parterne er enige om, at det handler om at skabe dialog og løsninger på eventuelle uoverensstemmelser – og højne informationsniveauet. Tillidsrepræsentantens opgaver

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge forslag, klager eller henstillinger for arbejdsgiver samt optage forhandlinger om disse.

Tillidsrepræsentanten kan anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegaernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationen.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiver.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.



#### Stk. 5.

En lægepraksis, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter PLA, som igen kontakter organisationen med henblik på afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden organisationen har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre parterne er enige herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder arbejdsgiver afskedigelsen af en tillidsrepræsentant efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er lægepraksis ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Denne godtgørelse er endelig således, at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt af et af parterne nedsat afskedigelsesnævn, jf. § 12, stk. 10.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

#### Stk. 6.

Opsigelsesreglerne i stk. 5 gælder også for arbejdsmiljørepræsentanter.

## **§ 14 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud**

#### Stk. 1.

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling og eventuelt voldgift jf. hovedaftalens bestemmelser.

#### Stk. 2.

Ved påstand om brud på denne overenskomst finder bestemmelserne herom i hovedaftalen anvendelse.

## **§ 15 Overenskomstens varighed og overgangsregler**

Stk. 1.

Overenskomsten træder i kraft den 1. december 2013 og kan tidligst opsiges til ophør den 30. november 2015. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem parterne.

Stk. 2.

Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder, herunder også pension må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst.

Dato: 12. december 2014

For DSR:

For PLA

---

---

For dbio:

---

# Bilag 1 A - Ansættelseskontrakt

## for månedslønnede konsultationssygeplejersker/praksisbioanalytikere

1. Undertegnede lægepraksis (*navn og adresse, SE nr., evt. stempel*)

Ansætter herved (*navn og adresse*)

2. Som (*titel/stilling*)

Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse  ja  nej

3. Arbejdssted (*adresse*)

4. Ansat fra (*dato*)

Evt. til (*hvis tidsbegrænset*)

5. Arbejdstiden er aftalt til \_\_\_\_\_ timer pr. uge.

Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				

6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder  ja  nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgiver side finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

Ansættelsesforholdet kan (efter endt prøvetid) opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter (uden fast slutdato), og ikke vedvarer ud over 1 måned, kan opsigelse gensidigt finde sted uden varsel, jfr. funktionærlovens § 2, stk. 4 og stk. 6.

Af arbejdsgiveren kan ansættelsesforholdet (efter endt prøvetid) bringes til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:



## Bilag 1 B - Ansættelseskontrakt

### for timelønnede konsultationssygeplejersker/praksisbioanalytikere

(Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned. Ved gentagende ansættelser er der ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt)

1. Undertegnede lægepraksis (*navn og adresse, SE nr., evt. stempel*)

Ansætter herved (*navn og adresse*)

2. Som (*titel/stilling*)

Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse  ja  nej

3. Arbejdssted (*adresse*)

4. Ansat fra (*dato*)

Evt. til (*hvis tidsbegrænset*)

5. Arbejdstiden er aftalt til \_\_\_\_\_ timer pr. uge

Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				

6. a. For midlertidigt ansatte (uden fast slutdato), kan ansættelsesforholdet gensidigt bringes til ophør uden varsel, når ansættelsesforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned.

b. For andre timelønnede kan opsigelse finde sted med de i funktionærloven gældende varsler.

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder  ja  nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgiver side finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

7.	Bruttolønnen er pr. ( <i>dato</i> )	aftalt til kr.	pr. time
	Eventuelle tillæg	kr. _____.	
	Bruttoløn i alt	kr.	pr. time
	Arbejdsgiverens pensionsbidrag	kr.	
	Bruttoløn i alt, inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag.	kr.	pr. time
	vil blive udbetalt hver ( <i>udbetalingstermin</i> ):		
8.	Om pension er truffet følgende aftale: Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget ____% og arbejdsgiverbidraget ____%. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7 og udbetales kontant sammen med timelønnen, jfr. overenskomstens § 4 stk. 4.		
9.	Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere.		
10.	Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl. Personalecirkulære udleveret <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej		
11.	Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:		
	_____	_____	
	Dato	Arbejdsgiverens underskrift	

## **Bilag 2 - Nach-frist ved mangelfuld ansættelseskontrakt**

Parterne er enige om, at overenskomstens ansættelseskontrakt (bilag 1A og 1B) anvendes ved alle ansættelser der er omfattet af overenskomsten pr. 1. maj 2012 eller senere. Hvis overenskomstens ansættelseskontrakt (bilag 1A eller 1B) ikke benyttes ved ansættelser påbegyndt efter 1. maj 2012, betragtes det som brud på overenskomsten og kan medføre krav om bod.

Hvor overenskomstens ansættelseskontrakt benyttes, er ansættelsesforholdet omfattet af nach-frist, beskrevet i overenskomstens § 2, stk. 3.

En arbejdsgiver, som har udleveret en mangelfuld ansættelseskontrakt, kan ikke pålægges at betale erstatning i henhold til Lov om Ansættelsesbeviser, hvis arbejdsgiveren udleverer korrekt udfyldt ansættelseskontrakt senest 5 dage efter, at medarbejderen har rettet skriftlig henvendelse til arbejdsgiveren eller senest 10 dage efter, at DSR eller dbio har rettet skriftlig henvendelse til PLA.

Ovenstående nach-frist gælder ikke ved systematiske overtrædelse af lovens bestemmelser eller i tilfælde af bortvisning. Hvorvidt, der er tale om systematiske overtrædelser, afgøres i det fagretslige system.

Ansættelser før 1. maj 2012 er kun omfattet af nach-fristen, hvis overenskomstens ansættelseskontrakt (bilag 1A eller 1B) er anvendt.

Ansættelser før 1. maj 2012, hvor den udleverede ansættelseskontrakt ikke er overenskomstens bilag 1A eller 1B, kan omfattes af nach-fristen, hvis arbejdsgiveren inden den 1. september 2012 erstatter tidligere udleveret ansættelseskontrakt med overenskomstens ansættelseskontrakt.

Nach-fristen gælder kun hvor en udleveret ansættelseskontrakt er mangelfuldt udfyldt og kan således ikke anvendes i tilfælde, hvor ansættelseskontrakt ikke er udleveret rettidigt, jf. overenskomstens § 2, stk. 2.

Ansættelsesforhold, som er påbegyndt før 1. maj 2012, og hvor overenskomstens ansættelseskontrakt ikke er taget i brug senest 1. september 2012, kan ikke påberåbe sig nach-fristen, og DSR eller dbio kan ikke kræve bod for brud på overenskomsten, jf. 1. afsnit.

## Bilag 3 - Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2

Det er mellem parterne aftalt, at en nyansat med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger satserne i § 3, stk. 2, som minimum bevarer deres hidtidige samlede løn ved ansættelse i lægepraksis.

Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg. Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en medarbejder med mere end 2 års praksiserfaring, jf. § 3, stk. 3. Den løn der sammenlignes er nettolønnen. Dvs. lønnen uden nogen former for pensionsbidrag.

Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiver og medarbejderen.

Har medarbejderen tillæg til sin løn, skal det bemærkes at arbejdstidsbestemte tillæg, fx natstillæg, weekendtillæg m.v., ikke medregnes i hidtidig løn.

### Eksempler:

**Pr. 1.12.2014:** En bioanalytiker/sygeplejerske kommer fra en ansættelse på et hospital i København. Medarbejderens løn excl. pensionsbidrag var 26.277,42 kr. Da nettomånedslønnen for både bioanalytikere og sygeplejersker ifølge PLA overenskomsten er højere (hhv. 28.906,21 kr. og 28.952,81 kr.), skal der *ikke* betales noget overgangstillæg.

**Pr. 1.12.2014:** En sygeplejerske er ansat i Københavns kommune og har en samlet nettoløn på kr. 30.600. Her skal betales overgangstillæg:

PLA	Nettoløn (uden pension)	Løn inklusiv egetbidrag (6 %)	Arbejdsgivers pensionsbidrag (12 %)	I alt
Trin 1 (indtil 2 års praksiserfaring)	28.952,81	30.800,86	3.696,10	34.496,96
Overgangstillæg 30.600 kr. – 28.952,81	1.647,19	100/94 af 1.647,19 = <b>1.752,33</b>	210,28	1.962,61
I alt	30.600,00	32.553,19	3.906,38	36.459,57



**Pr. 1.12.2014:** En bioanalytiker er ansat på et sygehus, hvor hendes nettoløn inkl. tillæg er på 31.000 kr. Her skal betales overgangstillæg:

PLA	Nettoløn (uden pension)	Løn inklusiv egetbidrag (5,16 %)	Arbejdsgivers pensionsbidrag (10,34%)	I alt
Trin 1 (indtil 2 års praksiserfaring)	28.906,21	30.478,92	3.151,52	33.630,44
Overgangstillæg 31.000 kr. – 28.906,21	2.093,79	100/94,84 af 2.093,79 = <b>2.207,71</b>	228,28	2.435,99
I alt	31.000	32.686,63	3.379,80	36.066,43

**Pr. 1.12.2014:** En sygeplejerske er ansat på et sygehus med en løn og et tillæg, der giver hende en samlet nettoløn på henholdsvis kr. 32.940 kr. Da denne løn er højere end PLA nettolønnen til en sygeplejerske med 2 års praksiserfaring (32.836,98 kr.), skal der *ikke* betales noget overgangstillæg. Sygeplejersken indplaceres direkte på løntrin 2, svarende til en medarbejder med 2 års praksiserfaring.

## Bilag 4 - Aftale om overførsel af ferie for konsultations- sygeplejersker og praksisbioanalytikere

I henhold til gældende overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere.

### 1. Overført ferie

Parterne har inden ferieårets udløb aftalt,

at \_\_\_\_\_ ferietimer (maksimalt 5 dage eller 37 ferietimer) overføres til følgende ferieår

at \_\_\_\_\_ feriefri dagstimer (maksimalt 5 dage eller 37 feriefri dagstimer) overføres til følgende ferieår.

### 2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

Ferien afholdes fra den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ - \_\_\_\_ til den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ - \_\_\_\_.

Anden eller supplerende aftale:

### 3. Parternes underskrifter

\_\_\_\_\_  
Dato

\_\_\_\_\_  
Arbejdsgiverens underskrift

\_\_\_\_\_  
Dato

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

Vedrørende timelønnede:

Kopi af denne aftale sendes inden ferieårets udløb til FerieKonto eller udsteder af feriekort, hvis den overførte ferie ikke er optjent hos nærværende arbejdsgiver.

## Bilag 5 - Fravær af familiemæssige årsager

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<b>Omsorgsdage</b>	<p>Til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.</p> <p>Kan afholdes som hele eller halve dage. Ved jobskifte maksimalt 2 dage i samme kalenderår pr. barn. Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2.</p> <p>2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Sædvanlig løn</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Særlige bemærkninger</b></p> <p><b>Fraværsperiode</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<b>Ulykke og akut sygdom</b>	<p>Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, som kræver medarbejderens tilstedeværelse øjeblikkeligt.</p> <p>Tilstedeværelse skal være påtrængende nødvendig.</p> <p>Kortere varighed.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Særlige bemærkninger</b></p> <p><b>Fraværsperiode</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<b>Spædbarnets indlæggelse</b>	<p>Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen.</p> <p>Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden.</p> <p>Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen.</p> <p>Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse.</p> <p>Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.</p> <p>Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</p> <p>Dagpenge i højst 3 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i op til 3 måneder.</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Særlige bemærkninger</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<b>Børns hospitalsindlæggelse</b>	<p>Forældre til børn under 14 år.</p> <p>Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.</p> <p>På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>Op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder.</p> <p>Ingen offentlig dækning</p> <p>Sædvanlig løn.</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Fraværperiode</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<b>Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år</b>	<p>Barsellovens § 26 skal være opfyldt.</p> <p>Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt.</p> <p>Maksimum 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær.</p> <p>Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Særlige bemærkninger</b></p> <p><b>Fraværperiode</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<b>Pasning af barn med nedsat funktionsevne</b>	<p>Under 18 år.</p> <p>§ 42 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Nødvendigt at passe barnet i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</p> <p>Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.</p> <p>Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Særlige bemærkninger</b></p> <p><b>Fraværperiode</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<p><b>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</b></p>	<p>§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Hospitalsbehandling udsigtsløs.</p> <p>Ej tidsbestemt. Indtil 14 dage efter dødsfald.</p> <p>Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</p> <p>Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn.</p> <p>Der optjenes ret til ferie under fraværet.</p> <p>Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.</p>	<p><b>Betingelser</b></p> <p><b>Særlige bemærkninger</b></p> <p><b>Fraværsperiode</b></p> <p><b>Kompensation</b></p> <p><b>Løn</b></p>

## Bilag 6 - Sygefravær

Parterne ønsker fokus på sygefravær og ønsker at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan tit relateres til forhold både på arbejdspladsen og udenfor arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man får kortlagt mulige årsager til sygefravær, og ud fra denne kortlægning forsøger at nedbringe sygefraværet.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og lægepraksis om situationen på såvel kort som på langt sigt.

### **Målet er:**

- At mindske sygefraværet
- At følge op på sygefravær
- At opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden
- At få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær

### **Konkrete redskaber kunne være:**

- Procedure for sygemelding
- Analyse af fraværsårsager
- Sygefraværssamtaler
- Rundbordssamtaler,  
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding i større omfang
- At give mere plads til medarbejdere med kroniske lidelser via anvendelse af såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere
- At formalisere kontakt mellem sygemeldte og virksomhed i større omfang

For at forebygge fremtidigt sygefravær drøftes mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær i forbindelse med arbejdspladsens arbejde med arbejdsmiljøet. Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe inddrages denne i drøftelserne.

## Bilag 7 - Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser<sup>3</sup>

### A) Retten til fravær med løn efter overenskomsten

#### Barsel



Moderen og den anden forælders ret til sædvanlig løn i orlovsperioder er betinget af, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion, se bilagets pkt. 7B. Har arbejdsgiver ikke ret til den fuld dagpengerefusion vil lønnen blive reduceret med det manglende refusionsbeløb.

Moderen har ret til sædvanlig løn i 4 uger før fødslen og op til 30 uger efter fødslen.

Moderen har ret til fravær tidligere end 4 uger før fødslen, hvis der er risiko for moderen eller fostret, jf. barsellovens § 6, stk. 2.

Ugerne efter fødslen fordeles således:

- 14 uger i forbindelse med fødslen
- Herefter 16 uger til deling med faderen

Desuden har moderen:

- Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen

Den anden forælder har ret til sædvanlig løn i op til 20 uger efter fødslen. De fordeles således:

- 2 uger i forbindelse med fødslen
- Yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge
- 16 uger til deling med moderen

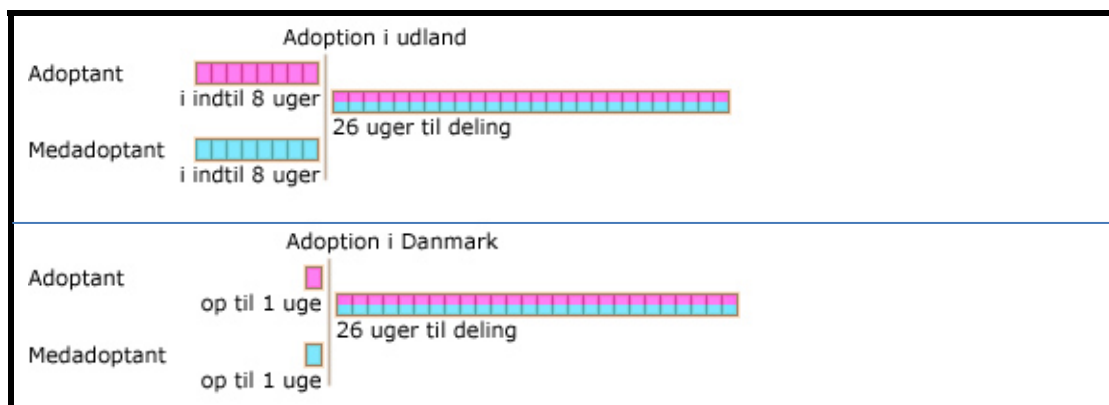
#### Til deling mellem forældrene

- Op til 16 uger med løn til deling. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der højst udbetales løn i 16 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 16 uger.

<sup>3</sup> Oversigten skal suppleres med barsellovens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten, samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.



## Adoption



### Fravær med løn før modtagelsen af barnet

#### Afhentning af barnet i udlandet

Medarbejderen har ret til fravær med sædvanlig løn i **indtil 8 uger**, hvis der stilles krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

#### Modtagelse af barn i Danmark

Medarbejderen har ved adoption af barn i Danmark ret til fravær med sædvanlig løn i **op til 1 uge** før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, der ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

### Fravær med løn efter modtagelsen af barnet

Ugerne, med ret til sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet fordeles således mellem adoptanterne:

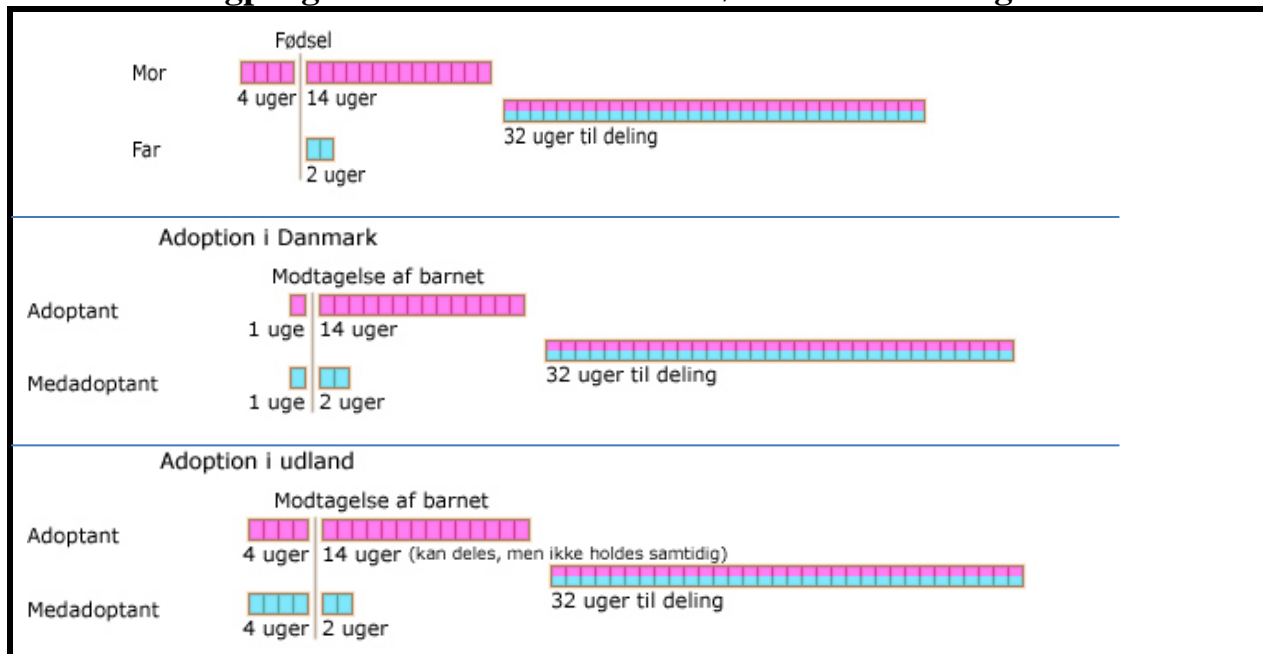
- Adoptanterne har ret til fravær med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.
- Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der højst betales løn i 26 uger til adoptanterne tilsammen.

## B) Retten til fravær med dagpenge ved barsel/adoption efter Barselloven<sup>4</sup>

Til hver fødsel/adoption kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar.

Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32. uger (forældreorlov), men der er kun ret til dagpenge i 32 uger ud af den samlede ret til 64 ugers forældreorlov.

### Retten til dagpenge efter Barselloven efter fødsel eller modtagelse af barnet:



Retten til at **forlænge** eller **udskyde** orloven er de samme ved adoption og barsel.

#### Forlængelse af forældreorloven

Forældreorloven kan forlænges til 40 eller 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholds-mæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn.

#### Retsbaseret udskydelse af forældreorloven

Medarbejderen har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge. Den pågældende periode (8-13 uger) skal holdes samlet. Den udskudte periode skal holdes inden barnet fylder 9 år.

Hvis medarbejderen fratræder inden den retsbaserede udskudte orlov er afholdt, gælder retten til at afholde orloven inden barnet fylder 9 år også overfor en ny arbejdsgiver.

#### Aftalebaseret udskydelse af forældreorloven

Efter aftale med arbejdsgiver kan medarbejderen aftale at udskyde op til 32 uger af fraværet efter de første 14. uger efter fødslen/modtagelsen af barnet. Løn og dagpenge vil blive tilsvarende udskudt. Den aftalte udskudte orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år. Der er ikke noget krav om, at den aftalebaserede udskydelse skal holdes samlet, men kan afholdes drypvis. Hvis medarbejderen fratræder inden den udskudte orlov er afholdt, bortfalder retten til orloven, med mindre der indgås en aftale med den nye arbejdsgiver.

<sup>4</sup> **Graviditetsorlov** – er betegnelse for moderens 4 ugers orlov før fødslen

**Barselorlov** – er betegnelse for moderens 14 ugers orlov i forbindelse med fødslen

**Fædreorlov** – er betegnelsen for faderens 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen

**Forældreorlov** – er betegnelse for forældrenes ret til fravær efter den 14. uge efter fødslen

## C) Varsling af barsels- og adoptionsorlov

### Barsel

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvornår/Hvordan?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen/den anden forælder	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Den anden forælder	2 ugers fædreorlov	Senest 4 uger før forventet fødsel, hvis orloven vil holdes i forbindelse med fødslen
Den anden forælder	Orlov udover de 2 ugers fædreorlov	8 ugers varsel. Dog 4 ugers varsel for så vidt angår uger, der afholdes inden for de første 8 uger efter fødslen.
Moderen eller den anden forælder	Afholdelse af forældreorlov efter 14. uger efter fødslen	Senest 8 uger efter fødslen
Moderen eller den anden forælder	Udnyttelse af retten til at udskyde/forlænge forældreorloven	Senest 8 uger efter fødslen
Moderen eller den anden forælder	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Moderen eller den anden forælder	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	8 uger før orlovens start

### Adoption

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvornår/Hvordan?
Adoptanten/medadoptanten	Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Adoptanten/medadoptanten	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Adoptanten/ Medadoptanten	Afholdelse af forældreorlov efter 14. uger efter adoptionen	Senest 8 uger efter adoptionen
Adoptanten/medadoptanten	Udnyttelse af retten til at udskyde/forlænge forældreorloven	Senest 8 uger efter adoptionen
Adoptanten/medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Adoptanten/medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	Senest 8 uger før orlovens start

## Bilag 8 – Gravide

Hensigten med denne aftale er, at tilbyde flest mulige beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

### Målet er, at:

- Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet
- Fremme fortsat beskæftigelse af gravide
- Fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide
- Fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf
- Skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær

Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe, skal denne inddrages i drøftelser om gravides tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning. Ellers drøftes det i forbindelse med arbejdspladsens øvrige arbejdsmiljømæssige opgaver.

**Der henvises bl.a. til AT-vejledning A.1. 8. fra januar 2009 om ”Gravides og ammendes arbejdsmiljø”.**

## Bilag 9 - Vejledning om seniorbonus

For medarbejdere, der er fyldt 61 år eller mere, skal der udbetales en seniorbonus i december måned.

Seniorbonusen udbetales i det kalenderår, der følger efter, at medarbejderen er fyldt 60, 61, 62 (eller mere), og udbetales som en procentdel af medarbejderens sædvanlige bruttoårsløn i det forudgående år.

En medarbejder, der fylder 60 år, skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårsløn ganget med **0,8 %**. Bonusen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der første gang udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor medarbejderen fylder 61 år. Bonusen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårsløn – altså bruttoårslønnen i det år, hvor medarbejderen fylder 60 år.

En medarbejder, der fylder 61 år, skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårsløn ganget med **1,2 %**. Bonusen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor medarbejderen fylder 62 år. Bonusen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårsløn – altså bruttoårslønnen i det år, hvor medarbejderen fylder 61 år.

En medarbejder der fylder 62 år (eller mere), skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårsløn ganget med **1,6 %**. Bonusen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor medarbejderen fylder 63 år (eller mere). Bonusen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårsløn – altså bruttoårslønnen i det år, hvor medarbejderen fylder 62 år (eller mere).

### Bruttoårslønnen indeholder følgende lønde:

- Nettoløn, inklusiv personlige tillæg
- Egetbidraget til pension
- Arbejdsgiverbidraget til pension
- Ferietillæg<sup>5</sup>

### Følgende lønde indgår ikke i bruttoårslønnen:

- Overarbejde
- Tillæg for fri tjenestedragt

Seniorbonusen er ikke pensionsgivende. Det vil sige, at der ikke skal trækkes egetbidrag til pension, eller tillægges arbejdsgiverpension til seniorbonus.

Seniorbonusen indgår heller ikke i den ferieberettigede indtægt.

### **Konvertering af bonus**

Hvis medarbejderen ønsker det, kan seniorbonusen konverteres til pensionsindbetaling. Dette kan medarbejderen anmode om inden 1. december i udbetalingsåret.

Der kan med virkning fra 1. januar 2015 ligeledes mellem lægen og medarbejderen aftales, at seniorbonusen helt eller delvist kan konverteres til frihed (seniordag). Seniordagen(e) afvikles i det følgende kalenderår (udbetalingsåret). Det betyder, at der skal indgås aftale om konvertering af bonus til frihed senest den 31. december i kalenderåret før udbetalingsåret. Seniordagene kan afvikles fra 1. januar til 31. december i det følgende kalenderår (udbetalingsår).

---

<sup>5</sup> Ved afholdelse af ferie tilkommer der medarbejderen et ferietillæg, jf. overenskomstens § 6, stk. 2. Ferietillægget vil ofte være udbetalt i starten af ferieåret omkring 1. maj.

Det betyder, at medarbejdere, der opnår eller har en alder, der berettiger til seniorbonus, i løbet af 2015 – dog senest den 31. december 2015 - kan indgå aftale om, at konvertere bonus til frihed. Seniordagene kan tidligst afvikles efter 1. januar 2016.

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen. Det betyder, at seniorbonussen kan konverteres til følgende antal seniordage:

Bonus	Antal seniordage
0,8 %	1-2
1,2 %	1-3
1,6 %	1-4

Ex.

Medarbejderen fylder 60 år i 2015. Der indgås aftale om konvertering af bonus til én seniordag senest 31. december 2015. Den ene seniordag skal afvikles i perioden 1. januar til 31. december 2016. Da én seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen, skal medarbejderen i december 2016 have udbetalt resten – det vil sige 0,4 % som bonus.

**Tiltræden eller fratræden i løbet af et kalenderår**

Tiltræder eller fratræder medarbejderen sin stilling i løbet af et kalenderår, afregnes alene en forholdsmæssig andel af optjent seniorbonus, svarende til den periode medarbejderen konkret har været ansat.

Ex.

En medarbejder, som blev 60 år i februar 2014, fratræder i juli 2015. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2015 med 0,8 % af bruttoårslønnen i 2014. Ved sin fratræden skal hun have afregnet den seniorbonus hun optjente i 2014 – det vil sige 0,8 % af bruttoårslønnen i 2014 + den seniorbonus, hun når at optjene i 2015 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juli 2015.

Hvis medarbejderen har lavet en aftale om hel eller delvis konvertering af bonus til frihed, vil der også skulle laves en forholdsmæssig afregning.

Ex.

En medarbejder, som bliver 60 år i februar 2015, fratræder i juli 2016. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2016 med 0,8 % af bruttoårslønnen i 2015. Medarbejderen indgår i 2015 en aftale med lægen om at konvertere bonussen til 2 fridage til afholdelse i 2016. Hvis hun ved sin fratræden har afviklet de to seniordage, skal hun kun have afregnet den seniorbonus, hun har nået at optjene i 2016 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2016. Hvis hun ikke har fået afviklet de 2 seniordage inden sin fratræden, skal der afregnes 0,8 % af bruttoårslønnen i 2015 + den seniorbonus hun når at optjene i 2016 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2016.

## Bilag 10 – Seniorer

Lægepraksis værdsætter seniorernes arbejdskraft, hvorfor det er vigtigt med tilbud om større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og gives muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for lægepraksis og til gavn for den enkelte medarbejder.

### Målet er:

- At sikre fortsat udvikling for lægepraksis og medarbejder
- At fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- At synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- At sikre kontinuitet for medarbejder og lægepraksis i tide
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Lægepraksis og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejder-samtale, eller når en af parterne ønsker det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene er ikke en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse og udvikling.

## **Bilag 11 - Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane**

Parterne er enige om at have implementeret den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007, i overenskomsten.

Endvidere er parterne enige om at anbefale fælles retningslinier mod mobning og chikane m.v. Disse retningslinier kan rekvireres hos de to foreninger.

Der henvises desuden til AT-vejledning D.4.2, marts 2002

At-vejledningen oplyser om:

- Hvad mobning og seksuel chikane er
- Hvilke årsager der kan være til mobning og seksuel chikane
- Hvor udbredt mobning og seksuel chikane er
- Hvilke reaktioner der kan være på mobning og seksuel chikane
- Hvordan man kan forebygge mobning og seksuel chikane
- Hvad man kan gøre, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen
  - Hvor man kan søge rådgivning og hjælp til at forebygge og håndtere mobning og seksuel chikane.

At-vejledningen handler kun om mobning og seksuel chikane mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.

Hele vejledningen findes her: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane.aspx>