

**Overenskomst
for
konsultationssygeplejersker
og
praksisbioanalytikere
i lægepraksis**

mellem

Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening

(PLA) og

Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Danske Bioanalytikere (dbio)

1. december 2021 - 30. november 2024

Indholdsfortegnelse

§ 1 Overenskomstens område.....	3
§ 2 Ansættelsens grundlag.....	3
§ 3 Løn.....	3
§ 4 Pension.....	5
§ 5 Arbejdstid	6
§ 6 Ferie og feriefri dagstimer	8
§ 7 Kørselsgodtgørelse	10
§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær.....	10
§ 9 Barsel og adoption	10
§ 10 Uddannelse	11
§ 11 Seniorbonus	13
§ 12 Opsigelse	13
§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter	15
§ 14 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud.....	17
§ 15 Overenskomstens varighed og overgangsregler	17
Bilag 1 A – Ansættelseskontrakt	18
Bilag 1 B - Ansættelseskontrakt	20
Bilag 2 - Nach-frist ved mangelfuld ansættelseskontrakt.....	22
Bilag 3 - Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2.....	23
Bilag 4 - Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker og praksisbioanalytikere.....	24
Bilag 5 - Fravær af familiemæssige årsager	25
Bilag 6 - Sygefravær.....	29
Bilag 7 - Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser	30
Bilag 8 – Gravide.....	35
Bilag 9 - Vejledning om seniorbonus	36
Bilag 10 – Seniorer	38
Bilag 11 - Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane.....	38
Bilag 12 – Den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet	39
Bilag 13 – Særlige vilkår for feriefri dage optjent mellem 1. januar 2019 og 31. august 2020.....	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, 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. Ovenstående gælder også speciallægepraksis.

§ 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. 2021	1. dec. 2022	1. dec. 2023
Kr. 35.882,73	Kr. 36.490,91	Kr. 36.838,45

Bioanalytikere:

1. dec. 2021	1. dec. 2022	1. dec. 2023
Kr. 35.507,68	Kr. 36.109,50	Kr. 36.453,40

Der er enighed om, at nyansatte med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg, excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger ovennævnte satser, 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, medmindre 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. 2021	1. dec. 2022	1. dec. 2023
Kr. 40.696,60	Kr. 41.386,37	Kr. 41.780,53

Bioanalytikere:

1. dec. 2021	1. dec. 2022	1. dec. 2023
Kr. 40.271,23	Kr. 40.953,79	Kr. 41.343,83

Stk. 4.

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

Ledende medarbejdere

1. dec. 2021	1. dec. 2022	1. dec. 2023
Kr. 47.751,55	Kr. 48.560,89	Kr. 49.023,38

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, 3 og 4.¹

Tillæg

Stk. 6.

Arbejdsgiveren og medarbejderen gennemfører en årlig lønforhandling.

Lønforhandling

Løn udover bruttolønnen kan gives som tillæg og/eller pensionsforbedring

¹ Tillæg reguleres som følger: pr. 1. december 2021 med 3,25 %, pr. 1. december 2022 med 1,75 % og pr. 1. december 2023 med 1,00%.

Personligt tillæg skal drøftes på baggrund af medarbejderens indsats, kvalifikationer, praksisrelevant efter- og videreuddannelse, dygtighed, stillings indhold og ansvar.

Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.

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 Sundhedsfaglige, 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, (PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, tlf.39 45 45 40, pka@pka.dk, www.pka.dk) 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 bioanalytikerens pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 10,34 % og medarbejderen 5,16 % af de i § 3, stk. 2, 3 og 5 nævnte bruttomånedslønninger.

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

Pension bioanalytikere**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 m.v.

Stk. 7.

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i stk. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Folkepension og efterløn**§ 5 Arbejdstid****Stk. 1.**

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

Arbejdstid

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 tjeneste².

² Aftaler om delt tjeneste indgået med medarbejderen før 1. oktober 2005 er forsat gyldige.

Stk. 2.

Medarbejderen skal, medmindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Tjenesteplan

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 arbejder ud over 4 timer dagligt.

Pauser

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 afspadsring 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 afspadsres eller udbetales, og hvornår afspadsring skal placeres. 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 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 afspadsres i forholdet 1:1 inden for de følgende 3 kalender måneder. Afspadsring placeres i videst muligt omfang i overensstemmelse med medarbejderens ønsker.

Har afspadsring ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af den 3. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer. Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 6.

Medarbejderen har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehelligdage i

Søgnehelligdage

de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor medarbejderen normalt er på arbejde. Der er ikke ret til erstatningsfridag

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 feriefridagstimer

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 % bestående af ferielovens ferietillæg på 1 % samt en overenskomstforhøjet andel på 0,95 %.

Ferietillæg

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i ferieåret (1.9 – 31.8) 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 fratæden, 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 % bestående af ferielovens feriegodtgørelse på 12,5 % samt en overenskomstforhøjet andel på 0,45 %.

Feriegodtgørelse til timelønnede

Stk. 3.

Medarbejderen optjener ret til 5 feriefridage med løn i hvert ferieår, der går fra den 1. september til den 31. august.

Feriefridagstimer

En fuldtidsansat optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse, svarende til 37 feriefridagstimer pr. ferieår. Deltidsansatte optjener forholdsmæssigt svarende til $(3,08/37) \times \text{antal timer pr. uge}$.

Optjente feriefridagstimer afholdes i ferieafholdelsesperioden på 16 måneder (1.9 – 31.12 året efter).

Feriefridagstimerne kan afholdes fra den 1. i måneden efter de er optjent. Antal feriefridagstimer til afholdelse fastsættes på baggrund af den normale arbejdstid på tidspunktet for feriefridagenes afholdelse.

Feriefridagene holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt normalt er tilrettelagt. Arbejdsfrie dage indgår med et forholdsmæssigt antal.

Løn under feriefridagstimerne svarer til løn under ferie efter ferielovens regler. Det vil sige, at løn under feriefridagstimerne udbetales med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet.

Gamle (herunder overførte) feriefridage afvikles før nye feriefridage.

Det kan aftales, at feriefridage holdes på forskud. Feriefridage på forskud følger principperne om forskudsferie i ferieloven - også med hensyn til modregning ved fratrædelse. De feriefridage der holdes på forskud fradrages i de feriefridage, som derefter optjenes i det pågældende ferieår.

Stk. 4.

Placeringen af feriefridagstimerne sker så vidt muligt efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af øvrig ferie.

Placering af feriefridagstimer

Har medarbejderen ikke afholdt alle optjente feriefridagstimer inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31.12), kan de efter aftale overføres til den aktuelle ferieafholdelsesperiode (1.9 – 31.12 året efter), jf. stk. 5. Overføres feriefridagstimerne ikke udbetales de med januarlønnen.

Feriefridagstimer, der relaterer sig til den aktuelle ferieafholdelsesperiode kan varsles afholdt i en opsigelsesperiode med 1 måned varsel. Overførte feriefridagstimer, kan kun anses for afholdt i en opsigelsesperiode, hvis feriefridagstimerne i medfør af overførelsesaftalen allerede var placeret i den pågældende periode, jf. stk. 7.

Optjente og ikke afholdte feriefridagstimer udbetales ved fratræden sammen med sidste lønudbetaling.

Feriefridagstimer udbetales med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet. Der skal ikke beregnes pension af beløbet.

Stk. 5.

Parterne kan i henhold til ferieloven aftale overførsel af ferie og kan i henhold til stk. 4 aftale overførsel af feriefridagstimer.

Overførsel af ferie og feriefridag

Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31.12) skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode (1.9 – 31.12 året efter).

Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage. **Bilag 4** kan anvendes.

Stk. 6.

Hvis en timelønnet skal overføre ferie, skal dette inden 31. december efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31.12) skriftligt meddeles den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (Feriekonto).

Underretningspligt

Stk. 7.

Overført ferie og feriefridagstimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien/feriefridagstimerne i medfør af overførelsesaftalen 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 en ferieafholdelsesperiode. Feriegodtgørelse for overførte feriedage samt kompensation for feriefridage afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende ferieår (1.9 – 31.8).

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 opbærer 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.

Moren 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

Far eller medmor 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 far/medmor og mor dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 – 30.

Med ”medmor” 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 medarbejder ren 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. Dette beskrives i en kompetenceudviklingsplan.

Der er gensidigt ansvar for, at der f.eks. i en medarbejderudviklingssamtale, udarbejdes en kompetenceudviklingsplan, som ajourføres årligt.

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.

**Medarbejderudviklings-
samtaler**

Stk. 3.

Medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 20 timer eller derover har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 5 dage om året. Medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på mindre end 20 timer har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 3 dage om året.

**3 eller 5 uddannelsesdage
pr. år.**

Medarbejderen har afhængigt af det ugentlige timetal ret (og pligt) til følgende antal betalte uddannelsesdage pr. år (fra 1. dec. til 30. nov.):

**2 eller 4 betalte uddannel-
sesdage**

Ugentligt timetal	Antal betalte uddannelsesdage
1-19	2
20-37	4

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 uden for normal arbejdstid kompenseres der for den medgåede uddannelsestid med afspadsring eller timeløn i forholdet 1:1. Det vil sige afspadsring 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 2024 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 sin ret til betalte uddannelsesdage, skal uddannelsesdagen(e) udbetales med decemberlønnen i 2024. 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
uddannelses-
dag**

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 bruttoårløn
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.

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

Konvertering af seniorbonus

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

Det betyder, at der mellem lægen og medarbejderen i løbet af optjeningsåret kan aftales, at seniorbonusen 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 afholdes et centralt møde mellem overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten. Begæring herom indgives senest 14 dage efter afsluttet lokal forhandling. 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 uberegtiget 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 tillidsrepræsentant blandt disse.

Valg af tillidsrepræsentant

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.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejderes 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 mødet 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 organisationsfølgelse, 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 2021 og kan tidligst opsiges til ophør den 30. november 2024. 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: 27. juni 2022

For DSR:

Grethe Christensen

For PLA:

Karsten Rejkjær Svendsen

For dbio:

Bitten Kaanbjerg Kristensen

**Bilag 1 A – Ansættelseskontrakt
for månedslønnede konsultationssygeplejersker/praksisbioanalytikere**

1. Undertegnede lægepraksis (navn og adresse, CVR 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 arbejdsgivers 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:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
- med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter

120-dages reglen er gældende

Ja Nej

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsler er det aftalt, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når medarbejderen inden for de senest forløbne 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (*inkl. søn- og helligdage*), **og** opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, **og** opsigelsen sker, mens medarbejderen endnu er syg.

7. Bruttolønnen er pr. (*dato*) aftalt til kr. pr. måned
Eventuelle tillæg kr. _____ pr. måned
Bruttoløn i alt kr. pr. måned inkl. eget pensionsbidrag
og vil, med fradrag af egetbidraget, blive udbetalt hver (*udbetalingstermin*).

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.

9. Der ydes fri tjenestedragt ja nej
Der ydes kompensation (250 kr. pr. måned) ja nej

10. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere. Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven.

11. Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde praksis underrettet om sin bopæl.

Personalecirkulære udleveret: ja nej

12. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Medarbejderens underskrift

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 (<i>navn og adresse, CVR. nr., evt. stempel</i>)				
Ansætter herved (<i>navn og adresse</i>)				
2. Som (<i>titel/stilling</i>)				
Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej				
3. Arbejdssted (<i>adresse</i>)				
4. Ansat fra (<i>dato</i>) Evt. til (<i>hvis tidsbegrænset</i>)				
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 <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej				
Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgivers 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. (dato)	aftalt til	kr.	pr. time	
Eventuelle tillæg		kr.	pr. time	
Bruttoløn i alt		kr.	pr. time	
Arbejdsgivers pensionsbidrag		kr.	pr. time	
Tillæg, jf. § 3, stk. 11, tjenestedragt		kr.	1,56 pr. time	
Bruttoløn i alt, inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag.		kr.	pr. time	

vil blive udbetalt hver (*udbetalingstermin*):

8. Om pensionsbetaling gælder følgende:

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, jf. 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 praksis underrettet om sin bopæl.

Personalecirkulære udleveret

ja

nej

12. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Medarbejderens underskrift

Bilag 2 - Nach-frist ved mangelfuldansættelseskontrakt

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, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og medarbejderen.

Har medarbejderen tillæg til sin løn, skal det bemærkes at arbejdstidsbestemte tillæg, f.eks. natillæg, weekentillæg m.v., ikke medregnes i hidtidig løn.

Eksempler:

Pr. 1.12.2021: En bioanalytiker/sygeplejerske kommer fra en ansættelse på et hospital i København. Medarbejderens løn excl. pensionsbidrag var 33.500,00 kr. Da nettomånedslønnen for både sygeplejersker og bioanalytikere ifølge PLA overenskomsten er højere (hhv. 33.729,77 kr. og 33.675,48 kr.), skal der *ikke* betales noget overgangstillæg.

Pr. 1.12.2021: En sygeplejerske er ansat i Københavns kommune og har en samlet nettoløn på kr. 35.000. Her skal betales overgangstillæg:

	Nettoløn (uden pension)	bruttoløn inkl. eget bidrag (6%)	Arbejdsgivers pensionsbidrag (12%)	I alt
PLA trin 1 (indtil 2 års praksiserfaring)	33.729,77	35.882,73	4.305,93	40.188,66
Overgangstillæg 35.000-33.729,77*	1.270,23	1.351,31	162,16	1.513,47
I alt	35.000,00	37.234,04	4.468,09	41.702,13

*Løn inkl. eget bidrag på 6 pct. beregnes ved følgende beregning: $100/94$ af $1.270,23=1.351,31$

Pr. 1.12.2021: En bioanalytiker er ansat på et sygehus, hvor hendes nettoløn inkl. tillæg er på 34.000 kr. Her skal betales overgangstillæg:

	Nettoløn (uden pension)	Bruttoløn inkl. eget bidrag (5,16%)	Arbejdsgivers pensionsbidrag (10,34%)	I alt
PLA trin 1 (indtil 2 års praksiserfaring)	33.675,48	35.507,68	3.671,49	39.179,17
Overgangstillæg 34.000,00 - 33.675,48*	324,52	342,17	35,38	377,55
I alt	34.000,00	35.849,85	3.706,87	39.556,73

* Løn inkl. eget bidrag på 5,16 pct. beregnes ved følgende beregning: $100/94,84$ af $342,17$

Pr. 1.12.2021: En sygeplejerske er ansat på et sygehus med en løn og et tillæg, der giver hende en samlet nettoløn på kr. 39.000 kr. Da denne løn er højere end PLA nettolønnen til en sygeplejerske med 2 års praksiserfaring (38.254,80 kr.), skal der *ikke* betales noget overgangstillæg. Sygeplejersken indplaceres derimod direkte på løntrin 2, svarende til en medarbejder med 2 års praksiserfaring

Bilag 4 - Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker 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 _____ feriedage (som ligger ud over 20 dage) overføres til følgende ferieafholdelsesperiode

at _____ feriefri dagstimer overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

- Ferien afholdes fra den ____/____ - ____ til den ____/____ - ____
- Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden _____.
- Anden eller supplerende aftale:

Bemærk: Det er ikke nødvendigvis de overførte feriedage, der afvikles som beskrevet ovenfor, men et antal feriedage svarende til antallet af de overførte feriedage. Det skyldes, at den overførte ferie efter ferielovens regler skal afholdes først.

2. Parternes underskrifter

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Medarbejderens underskrift

Vedrørende timelønnede:

Kopi af denne aftale sendes inden ferieafholdelsesperiodens 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
Omsorgsdage	<ul style="list-style-type: none"> Til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen. 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. 2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt. Ingen offentlig dækning. Sædvanlig løn 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Ulykke og akut sygdom	<ul style="list-style-type: none"> Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, som kræver medarbejderens tilstedeværelse øjeblikkeligt. Tilstedeværelse skal være påtrængende nødvendig. Kortere varighed. Ingen offentlig dækning. Intet lønkrav. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Spædbarnets indlæggelse	<ul style="list-style-type: none"> • Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen. • Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden. • Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen. • Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse. • Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden. • Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen. • Dagpenge i højst 3 måneder. • Sædvanlig løn i op til 3 måneder. 	Betingelser Særlige bemærkninger Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Børns hospitalsindlæggelse	<ul style="list-style-type: none"> • Forældre til børn under 14 år. • Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. • På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen. • Op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. • Ingen offentlig dækning • Sædvanlig løn. 	Betingelser Fraværsperiode Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år	<ul style="list-style-type: none"> • Barsellovens § 26 skal være opfyldt. • Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt. • Maksimum 52 uger inden for 18 måneder. • Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær. • Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder. • Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	<ul style="list-style-type: none"> • Under 18 år. • § 42 i Lov om social service skal være opfyldt. • Nødvendigt at passe barnet i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. • Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. • Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen. • Intet lønkrav. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<p>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • § 119 i Lov om social service skal være opfyldt. • Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. • Hospitalsbehandling udsigtsløs. • Ej tidsbestemt. • Indtil 14 dage efter dødsfald. • Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge. • Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn • Der optjenes ret til ferie under fraværet. • Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</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 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 f.eks. § 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.

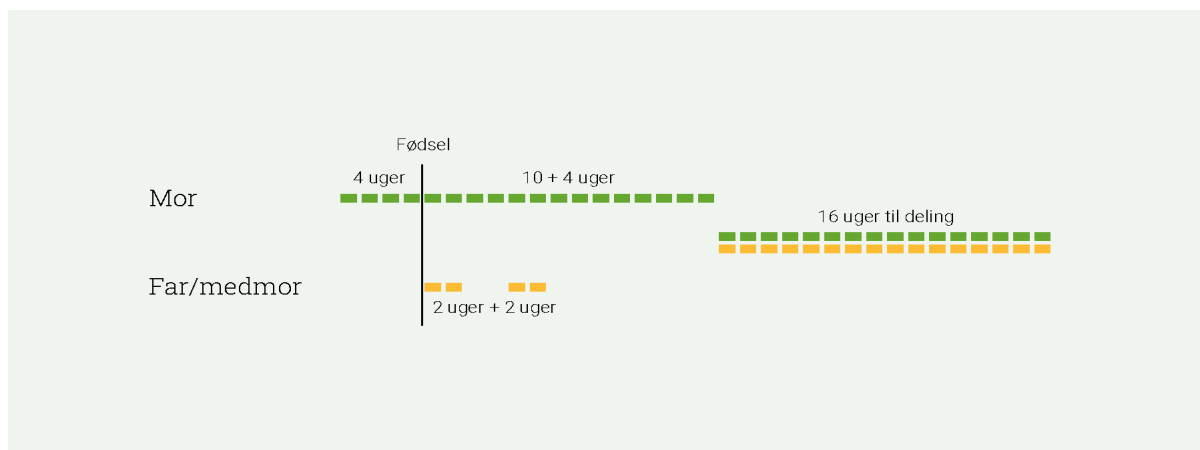
Bilag 7 - Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser³

Bilag 7 gælder for forældre til børn, der fødes eller modtages den 2. august 2022 eller senere.

For vejledning om reglerne for forældre til børn født eller modtaget før den 2. august 2002, kontakt din faglige organisation.

A) Retten til fravær med løn efter overenskomsten

Barsel



Morens og farens/medmorens 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.

Bemærk, at moren har ret til op til 30 ugers orlov med sædvanlig løn efter fødslen, men da der samtidig er en lige fordeling af dagpengene med 24 uger til hver af forældrene, vil der være tilfælde hvor moren skal have overført minimum 6 ugers dagpenge for ikke at blive reduceret i løn, jf. ovenfor.

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

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

Ugerne med sædvanlig løn efter fødslen fordeles således:

- 10 uger i uge 1-10
- 4 uger i uge 11-14
- Herefter 16 uger i uge 15-30 til deling med faren/medmoren

³ Oversigten skal suppleres med barsellovens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, farens/medmorens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten, samt forældrenes muligheder for at overdrage dagpengeretten imellem sig mv.

Til deling mellem forældrene

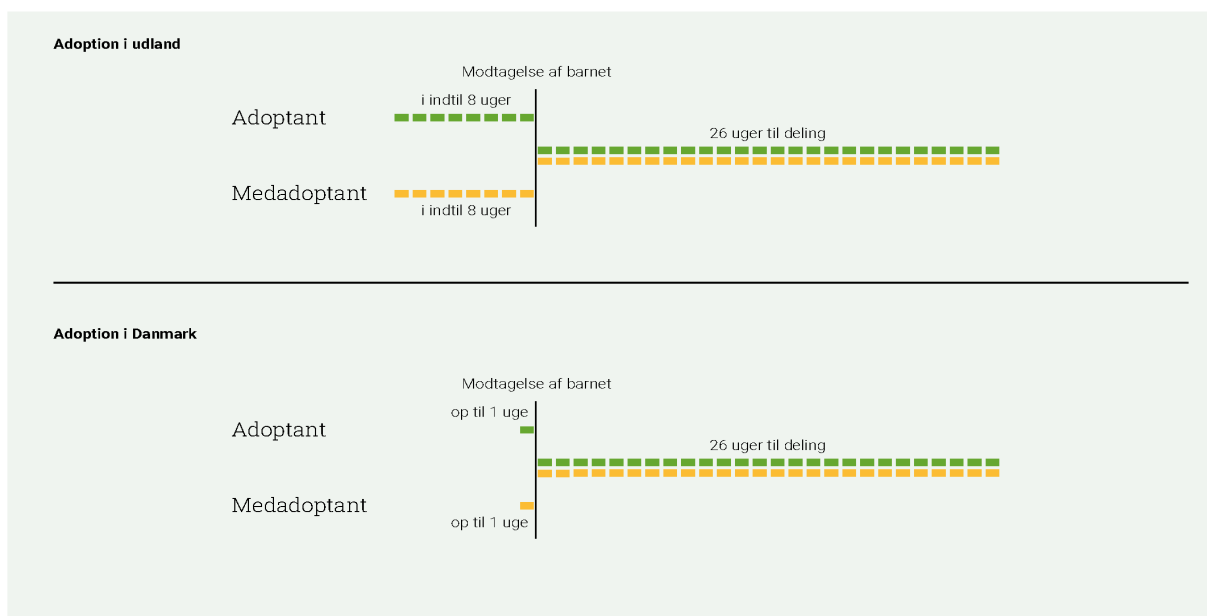
Desuden har moren:

- 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

Faren/medmoren har ret til sædvanlig løn i op til 20 uger efter fødslen. De fordeles således:

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

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.

Bemærk, at adoptanten har ret til op til 26 ugers orlov med sædvanlig løn efter modtagelsen, men da der samtidig er en lige fordeling af dagpengene med 24 uger til hver af adoptanterne, vil der være tilfælde hvor adoptanten skal have overført minimum 2 ugers dagpenge for ikke at blive reduceret i løn, jf. ovenfor.

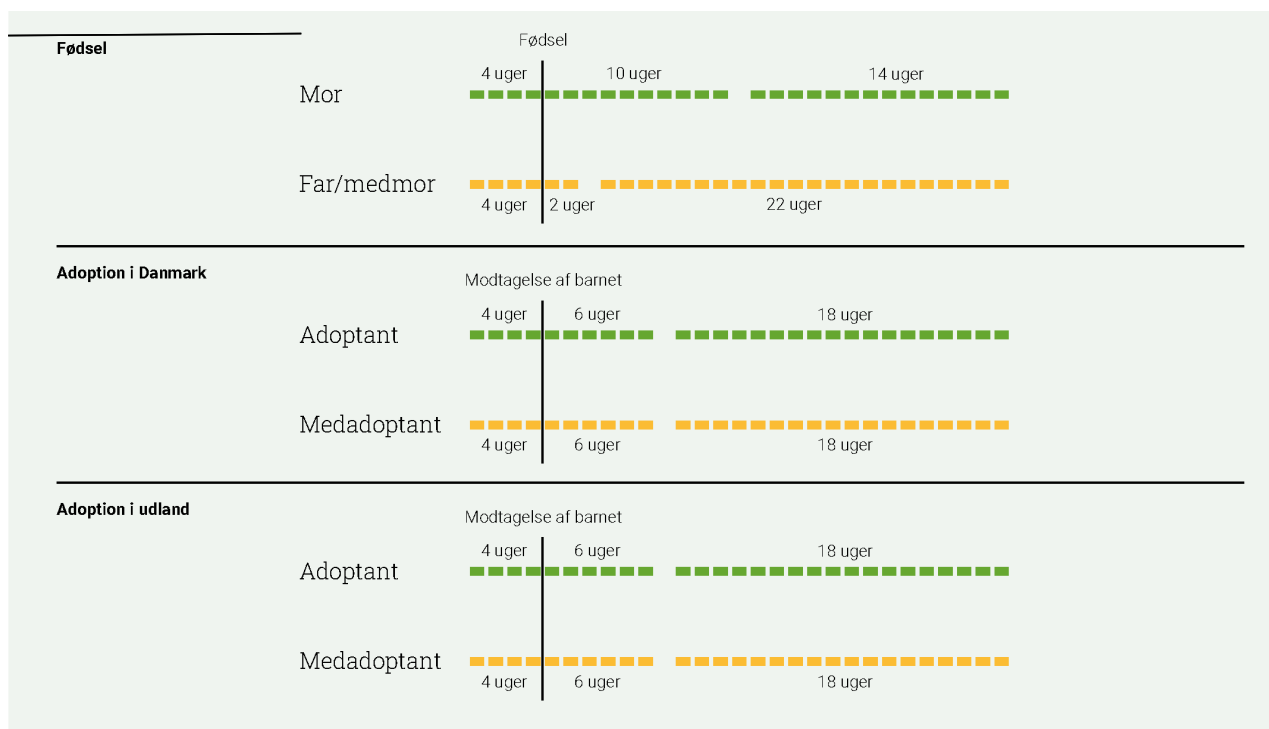
B) Retten til fravær med dagpenge ved barsel/adoption efter barselloven

Til hver fødsel/adoption kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar. Der er en lighedeling af retten til barseldagpenge efter fødslen/modtagelsen med 24 uger til hver af forældrene.

Hvis begge forældre er lønmodtagere, er 11 af orlovsugerne med dagpenge øremærket, og kan dermed ikke overføres mellem forældrene. De øvrige 13 orlovsuger kan overføres fra den ene forælder til den anden.

Efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32. uger (fraværsret), men heraf er der som udgangspunkt alene ret til hhv. 14 ugers dagpenge til moren og 22 ugers dagpenge til faren/medmoren.

Retten til dagpenge efter barselloven efter fødsel eller modtagelse af barnet:



Forlængelse og udskydelse af orloven

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

Forlængelse efter barnets 10. uge

Hver af forældrene kan forlænge fraværsretten efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen til 40 eller 46 uger. Dette har ingen betydning for dagpengeretten.

Retsbaseret udskydelse efter barnets 10. uge

Begge forældre har ret til at udskyde op til 5 uger hver efter barnets 10. uge. Den pågældende periode (5 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 efter barnets 10. uge

Efter aftale med arbejdsgiver kan medarbejderen udskyde op til 32 uger af fraværet efter de første 10. uger efter fødslen/modtagelsen af barnet. Løn og ikke øremærkede dagpengeuger, 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, medmindre der indgås en aftale med den nye arbejdsgiver.

C) Varpling af barsels- og adoptionsorlov

Barsel

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvornår/Hvordan?
Moren	Forventet fødsel og tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moren/Faren/medmoren	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet, hvis mor holder orlov i de første 10 uger efter fødslen	Senest 6 uger efter fødslen
Moren	Overdragelse af op til 8 ugers orlov med dagpenge til faren/medmoren (orlov fra 3-10 uge efter fødslen) og om moren i stedet ønsker at påbegynde orlov, der ellers skal holdes efter den 10. uge efter fødslen.	4 uger før forventet fødsel
Faren/medmoren	2 ugers orlov, der kan holdes i forbindelse med fødslen	Senest 4 uger før forventet fødsel.
Faren/medmoren	Øvrig orlovi de første 10 uger efter fødslen Det vil sige op til 8 ugers orlov, der kan overdrags fra moren til faren/medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen, samt evt. forlods anvendelse af orlov, der normalt skal holdes efter den 10. uge efter fødslen.	Senest 4 uger før forventet fødsel
Moren eller far/medmor	Afholdelse af orlov efter den 10. uge efter fødslen	Senest 6 uger efter fødslen
Moren eller far/medmor	Udnyttelse af retten til at udskyde/forlænge orlov efter den 10. uge efter fødslen	Senest 8/6 uger efter fødslen*
Moren eller Far/medmor	Den tidsmæssige placering af udskudt orlov (den retsbaserede del)	8 uger før orlovens start
Moren eller far/medmor	Den tidsmæssige placering af udskudt orlov (den aftalebaserede del)	16 uger før orlovens start

*DSR, dbio og PLA er enige om, at varplingsfristen for udskydelse af orlov følger den til enhver tid gældende lovgivning. Det forventes, at varplingsfristen i loven ændres fra 8 uger til 6 uger pr. 1. januar 2023, såfremt varplingsfristen ændres ved lov, vil lovens nye varplingsfrist finde anvendelse.

Adoption

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvornår/Hvordan?
Adoptanten/ medadoptanten	Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlovs start	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Adoptanten/ medadoptanten	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet hvis adoptanterne holder orlov i de første 10 uger efter fødslen	Senest 6 uger efter modtagelsen
Adoptanten/me- dadoptanten	Overdragelse af op til 4 ugers orlov med dagpenge inden den 10. uge efter modtagelsen til den anden adoptant og om der i stedet påbegyndes orlov, der ellers skal holdes efter den 10. uge efter modtagelsen.	Så vidt muligt 4 uger før forventet modtagelse
Adoptanten/me- dadoptanten	2 ugers orlov, der kan holdes samtidig inden for de første 10 uger efter modtagelsen	Så vidt muligt 4 uger før forventet modtagelse
Adoptanten/me- dadoptanten	Øvrig orlov i de første 10 uger efter fødslen Det vil sige op til 4 ugers orlov, der kan overdrags fra den ene adoptant til den anden adoptant til afholdelse inden for de første 10 uger efter modtagelsen, samt evt. forlods anvendelse af orlov, der normalt skal holdes efter den 10. uge efter modtagelsen	Så vidt muligt 4 uger før forventet modtagelse
Adoptanten/ Medadop- tanten	Afholdelse af orlov efter 10. uger efter modtagelsen	Senest 6 uger efter modtagelsen
Adoptanten/ medadoptanten	Udnyttelse af retten til at udskyde/forlænge orloven efter den 10. Uge efter modtagelsen	Senest 8/6 uger efter modtagelsen *
Adoptanten/ medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt orlov (den retsbaserede del)	8 uger før orlovens start
Adoptanten/ medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudte orlov (den aftalebaserede del)	Senest 16 uger før orlovens start

*DSR, dbio og PLA er enige om, at varslingsfristen for udskydelse af orlov følger den til enhver tid gældende lovgivning. Det forventes, at varslingsfristen i loven ændres fra 8 uger til 6 uger pr. 1. januar 2023, såfremt varslingsfristen ændres ved lov, vil lovens nye varslingsfrist finde anvendelse.

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. revideret i oktober 2015 om ”Gravides og ammendes arbejdsmiljø”. Vejledningen kan findes her: Amid.dk.

Bilag 9 - Vejledning om seniorbonus

For medarbejdere, der er fyldt 61 år eller mere, skal der udbetales en seniorbonus i december måned. Seniorbonussen 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 %**. Bonussen 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. Bonussen 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 %**. Bonussen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor medarbejderen fylder 62 år. Bonussen 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 %**. Bonussen 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). Bonussen 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
- Ferietillæg⁵

Følgende lønde indgår ikke i bruttoårslønnen:

- Overarbejde
- Tillæg for fri tjenestedragt

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

Seniorbonussen indgår heller ikke i den ferieberettigede indtægt.

Konvertering af bonus

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

Der kan mellem lægen og medarbejderen aftales, at seniorbonussen 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).

⁵ 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.

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af bruttoårlønnen. 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 2018. Der indgås aftale om konvertering af bonus til én seniordag senest 31. december 2018. Den ene seniordag skal afvikles i perioden 1. januar til 31. december 2019. Da én seniordag udgør 0,4 % af bruttoårlønnen, skal medarbejderen i december 2019 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 2018, fratræder i juli 2019. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2019 med 0,8 % af bruttoårlønnen i 2018. Ved sin fratræden skal hun have afregnet den seniorbonus hun optjente i 2018 – det vil sige 0,8 % af bruttoårlønnen i 2018 + den seniorbonus, hun når at optjene i 2019 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juli 2019.

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 2018, fratræder i juli 2019. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2019 med 0,8 % af bruttoårlønnen i 2018. Medarbejderen indgår i 2018 en aftale med lægen om at konvertere bonussen til 2 fridage til afholdelse i 2019. Hvis hun ved sin fratræden har afviklet de to seniordage, skal hun kun have afregnet den seniorbonus, hun har nået at optjene i 2019 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2019. Hvis hun ikke har fået afviklet de 2 seniordage inden sin fratræden, skal der afregnes 0,8 % af bruttoårlønnen i 2018 + den seniorbonus hun når at optjene i 2019 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2019.

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 medarbejdersamtale, 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 retningslinjer mod mobning og chikane m.v. Disse retningslinjer kan rekvireres hos de to foreninger.

Der henvises desuden til AT-vejledning 4.3.1 - februar 2019.

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: Amid.dk

Bilag 12 – Den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet

For at styrke og fastholde et godt arbejdsmiljø er parterne enige om, at det løbende sikres, at der er sammenhæng mellem arbejdsomfang og ressourcer.

Det kan f.eks. ske ved den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor sammenhængen mellem målsætninger for kvalitet, arbejdsopgaverne, patient-flow og mængden af arbejdsopgaver, der tilflyder lægekonsultationens medarbejdere vurderes i lyset af de afsatte ressourcer og den aftalte arbejdstid.

Følgende spørgsmål kan inspirere til de lokale drøftelser:

- Er der den nødvendige tid til patienterne og de forskellige konsultationer
- Er medarbejderne tilstrækkeligt oplært/uddannet til deres opgaver
- Efterlever indsatsene de ønskede krav til kvalitet og dokumentation
- Er retningslinjerne ajourført i forhold til uddelegerede opgaver
- Løses opgaverne af de rette personer

Det er lægens ansvar, at der foretages prioritering, planlægning og organisering af arbejdet.

Drøftelsen gennemføres som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 4, i AT 1181 ”bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.”

Bilag 13 – Særlige vilkår for feriefridage optjent mellem 1. januar 2019 og 31. august 2020

Medarbejderen har ret til at holde feriefridage optjent i perioden 1. januar 2019 – 31. december 2019 på sædvanlig vis, men i afholdelsesperioden 1. maj 2020 – 31. august 2020.

En fuldtidsansat optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse, svarende til 37 feriefridagstimer pr. ferieår. Deltidsansatte optjener forholdsmæssigt svarende til $(3,08/37) \times$ antal timer pr. uge.

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

Afholdes feriefridagene ikke i perioden kan de efter aftale overføres til næste ferieafholdelsesperiode (1. september 2020 – 31. december 2021). Overføres feriefridagene ikke udbetales de med lønnen i september 2020.

Der gælder en særlig overgangsordning for feriefridage optjent i perioden 1. januar 2020 – 31. august 2020.

Medarbejderen har ret til at holde feriefridage optjent i perioden 1. januar 2020 – 31. august 2020 i perioden 1. september 2020 – 31. december 2022.

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

Feriefridagene holdes adskilt fra øvrig ferie og feriefridage og kan ikke varsles til afholdelse af arbejdsgiver. Placering sker efter aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Er feriefridagene ikke afholdt senest den 31. december 2022, udbetales de med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet. Der skal ikke beregnes pension af beløbet. Udbetaling sker med lønnen i januar 2023.

Der kan dog indgås aftale om, at ikke afholdte feriefridage overføres til afholdelse efter 31. december 2022, ligesom det kan aftales, at feriefridagene udbetales på et tidligere tidspunkt med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet.

Fratræder medarbejderen inden feriefridagene er afholdt, udbetales de med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet. Der skal ikke beregnes pension af beløbet.

For de timelønnede gælder i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020, at de 0,45 % af feriegødtgørelsen, der ikke indefryses, udbetales direkte til medarbejderen som en ikke pension- og ferieberettiget løndel enten løbende (samtidig med indbetalingen til Feriekonto) eller senest 31. december 2020.

Fratræder medarbejderen sker udbetaling senest samtidig med den sidste lønudbetaling.