

2023-2025

Sygeplejevikarer

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (SBA og DSV) og Dansk Sygeplejeråd

DI nr. 854655



OVERENSKOMST FOR VIKARBUREAUER

Mellem

DI Overenskomst II (SBA og DSV)

og

Dansk Sygeplejeråd

DI nr. 854655

INDHOLD

Kapitel I. Timelønnede sygeplejersker	4
§ 1 Overenskomstens område	4
§ 2 Løn - sygeplejersker og radiografer	5
§ 3 Løn - sygeplejestuderende	8
§ 4 Lønudbetaling	8
§ 5 Pension	9
§ 6 Ansættelsesbevis	9
§ 7 Opsigelse	11
§ 8 Arbejdstidsregler	11
§ 9 Bekræftelse på ansættelse	13
§ 10 Ferie	14
§ 11 Gaver	14
§ 12 Efteruddannelse/videreuddannelse	14
§ 13 Patientledsagelse	14
§ 14 Ferie-, koloni- og højskoleophold mv.	14
§ 15 Vikariat i udlandet	15
§ 16 Kørselsgodtgørelse	17
§ 17 Tjenestedragt	17
§ 18 Opsigelse af overenskomst	18
§ 19 Hovedaftale	18
§ 20 Ikrafttræden	18
Kapitel II Månedslønnede sygeplejersker	19
§ 1 Overenskomstens område	19
§ 2 Løn	20
§ 3 Ansættelsesbeviser	21
§ 4 Arbejdstidsregler	22

§ 5 Bekræftelse på ansættelse.....	24
§ 6 Ferie	25
§ 7 Gaver.....	25
§ 8 Efteruddannelse/videreuddannelse	25
§ 9 Patientledsagelse.....	25
§ 10 Ferie-, koloni- og højskoleophold mv.....	26
§ 11 Vikariater i udlandet	27
§ 12 Kørselsgodtgørelse	28
§ 13 Tjenestedragt.....	29
§ 14 Særlige bestemmelser	29
§ 15	29
§ 16 Pension.....	31
§ 17 Lønudbetaling	32
§ 18 Sygdom.....	32
§ 19 Barsel – børn født eller modtaget før 1. juli 2023.....	32
§ 20 Barsel – børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.....	33
§ 21 Omsorgsfravær.....	36
§ 22 Barns sygdom.....	37
§ 23 Børns hospitalsindlæggelse	38
§ 24 Opsigelse.....	38
§ 25 Opsigelse af overenskomst.....	38
§ 26 Hovedaftale.....	39
§ 27 Ikrafttræden	39
Protokollat 1	
Optagelse af nye virksomheder.....	40
Protokollat 2	
Underleverandører.....	41
Protokollat 3	
Aftale om elektroniske dokumenter	42

Protokollat A	
Særbestemmelser	43
Protokollat B	
Udstationering på Grønland	44
Protokollat C	
Ligelønsnævn og Implementering af ligelønsloven.....	45

KAPITEL I. TIMELØNNEDE SYGEPLEJERSKER

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter timelønnede sygeplejersker, radiografer og sygeplejestuderende, der i Danmark ansættes af et vikarbureau tilsluttet DI Overenskomst II, til udførelse af sygeplejefaglige opgaver.

Stk. 1 Timelønnede på freelancebasis

Timelønnet vikarbejde på freelancebasis er baseret på her-og-nu arbejde med specifikke individuelle aftaler pr. opgave, hvorefter vikaren og bureauet er fritstillet over for hinanden. Dette kan dreje sig om fra dag til dag, uge til uge, dog maksimum vikariater af indtil 3 måneders varighed.

Stk. 2 Fastansatte timelønnede

Timelønnet vikarbejde med en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge, hvor vikaren med fast aftalte intervaller stiller sig til rådighed for vikarbureauet.

Stk. 3 Definition på vikarbureauarbejde

Regelmæssig virksomhed, som består i, at vikarbureauet indgår en aftale med en vikar med det formål midlertidigt at stille denne til rådighed for en institution, der har ansvaret for udførelsen af et arbejde.

Stk. 4 Definition på vikar

Enhver ansat, der indgår en aftale, som indebærer, at den pågældende af vikarbureauet midlertidigt stilles til rådighed for en institution.

Stk. 5 Ansvarsområde for sygeplejestuderende

Den sygeplejestuderende kan ikke pålægges/antages i tjeneste, der indebærer et selvstændigt sygeplejefagligt ansvar, og må kun udføre tjeneste under ansvar af og på delegation af en autoriseret sygeplejerske. Sygeplejestuderende kan udelukkende ansættes på timeløn.

Den sygeplejestuderende har til enhver tid ret til/ansvar for at frasisige sig sygeplejeopgaver, hvor den sygeplejestuderende ikke føler at have tilstrækkelige kvalifikationer/kompetence.

§ 2 Løn - sygeplejersker og radiografer

Stk. 1 Løn

Grundløn

Sygeplejersker og radiografer ansat af vikarbureauet aflønnes med følgende:

	1.3.2023	1.3.2024
Grundløn	243,27 kr.	254,46 kr.
Ajourføringstillæg	1,94 kr.	2,03 kr.
Løn i alt	245,21 kr.	256,49 kr.

Ajourføringstillægget indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.

Der kan til grundlønnen ydes funktions- og kvalifikationstillæg.

Erfaringstillæg

Til vikarer med mere end 6 års klinisk erfaring ydes et erfaringstillæg som pr. 1. marts 2023 udgør kr. 10,26 pr. time, pr. 1. marts 2024 forhøjes tillægget til kr. 10,73 pr. time. Erfaringstillægget indgår ved beregningen af ulempetillæg.

Kvalifikationstillæg

Til vikarer med minimum 1 års dokumenteret klinisk erfaring inden for de seneste 3 år fra et af nedenstående specialer ydes et kvalifikationstillæg på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 14,06 pr. time	kr. 14,71 pr. time

Dokumenteret klinisk erfaring vil sige curriculum vitae, som kan dokumenteres eventuelt med referencer, gennemgåede relevante kurser, efteruddannelse og/eller specialuddannelse.

Specialer:

Lukkede sikrede afdelinger, sundhedspleje, hygiejne, neonatal, radiologi, dialyse, coronar-intensiv samt skadestue.

Ved lukket sikret afdeling forstås en afdeling på et sygehus, på en psykiatrisk institution eller

sikringsanstalt, hvor yderdøre og vinduer konstant er låst.

Kvalifikationstillægget udbetales, når vikaren benytter sit speciale ved løsning af opgaven.

Kvalifikationstillægget indgår ved beregningen af ulempetillæg.

Dokumentation, erfarings- og kvalifikationstillæg

Når vikarbureauet ved vikarens tilknytning til vikarbureauet har anmodet vikaren om dokumentation for evt. opfyldelse af betingelserne for ret til erfaringsstillæg og/eller kvalifikationstillæg, skal vikaren levere denne dokumentation senest 1 måned herefter.

Berer den manglende dokumentation på vikarens tidligere arbejdsgiver, forlænges fristen med 2 måneder. Har vikarbureauet ikke modtaget dokumentationen indenfor denne frist, ydes tillægget alene fremadrettet fra det tidspunkt, hvor vikarbureauet modtager dokumentationen.

Stk. 2 Funktionsløn

Funktionslønnen baseres på de funktioner, der knytter sig til det job, som medarbejderen varetager, og begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder vagttilrettelæggelse. Funktionsløn kan bl.a. gives for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Vikarbureauet skal til vikarer med funktion som afdelingssygeplejerske, sundhedsplejerske, sygeplejersker, som udfører arbejde og har efter-/videreuddannelse inden for specialerne anæstesi, onkologi, operation og intensiv og sygeplejelære, give et tillæg på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 23,94 pr. time	kr. 25,04 pr. time

Til sygeplejersker med pålagt ansvarshavende funktion (overordnet administrativt ansvar) på sygehuse og selvstændige plejehjem gives et tillæg på:

1.3.2023	1.3.2023
kr. 9,87 pr. time	kr. 10,32 pr. time

Aftale om funktionsløn indgås mellem vikarbureauet og den ansatte.

Funktionsløn indgår ikke ved beregning af ulempetillæg.

Stk. 3 Kvalifikationsløn

For særlige kvalifikationer kan der ydes kvalifikationsløn.

Kvalifikationsløn begrundes med den enkelte medarbejders kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.

Aftale om kvalifikationsløn indgås mellem vikarbureauet og den ansatte.

Kvalifikationsløn indgår ved beregning af ulempetillæg.

Stk. 4 Særlige tillæg

Der er herudover mulighed for tildeling af særlige tillæg til enkelte personer eller grupper af vikarer.

Stk. 5 Funktions- og kvalifikationstillæg

Mellem den ansatte og vikarbureauet kan der i øvrigt aftales funktions- og kvalifikationstillæg afhængig af stillingens og vikarens ansvars- og kompetenceområde.

§ 3 Løn - sygeplejestuderende

Sygeplejestuderende aflønnes med følgende lønninger:

1.3.2023	1.3.2024
180,43 kr. pr. time	188,73 kr. pr. time

§ 4 Lønudbetaling

Stk. 1

For timelønnede vikarer udbetales lønnen for hver periode, således at lønnen er til disposition på den førstkommande torsdag efter en periodes afslutning, idet der altid afregnes for 2 uger ad gangen. Der tilstilles vikaren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 2

Der kan afviges fra den i stk. 1 beskrevne lønudbetaling i forbindelse med søgnehellidage.

- a. Afvigelse kan ske, såfremt vikarbureauet har normal lønudbetaling i en uge, hvor 1 eller flere søgnehellidage falder inden torsdag i den pågældende lønudbetalingsuge (søgnehellidagene falder mandag, tirsdag eller onsdag).
- b. Afvigelsen kan udmøntes ved, at optjeningsperioden, som vedrører denne lønudbetalingsuge, kan nedsættes fra 14 dage til at udgøre mindst 7 dage.
- c. De dage, der indgår i afkortelsen af optjeningsperioden, skal indgå i den straks efterfølgende optjeningsperiode.
- d. Endvidere kan selve lønudbetalingstidspunktet/dispositionsdagen udskydes fra torsdag til fredag, såfremt en eller flere søgnehellidage falder inden fredag i den pågældende lønudbetalingsuge.

- e. Såfremt både torsdag og fredag enten er sønehelligdage eller banklukkedage, skal lønudbetalingstidspunktet/dispositionsdagen fremrykkes til sidste bankdag før disse sønehelligdage/banklukkedage. Hvis udbetalingen fremrykkes efter disse regler, kan reglerne i punkt b og c ovenfor om afvigende periode også anvendes.

§ 5 Pension

Vikarbureauet betaler som bidrag til pensionsordning 9 % af grundlønningen i § 2, stk. 1 (grundløn + ajourføringstillæg). Heraf tilbageholdes eget pensionsbidrag på 3 % af vikarens egen løn. Pensionsbidraget indbetales af vikarbureauet til Pensionskassen for Sygeplejersker den sidste i hver måned, der følger efter udbetalingsmåneden. Pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter. Såfremt PKA ikke anerkender at optage vikaren, kan anden pensionsordning aftales.

§ stk. § stk. § stk. Pr. 1. juni 2023 udgør pensionsbidraget til pensionsordningen 9 % af grundlønningen i § 2, stk. 1 (grundløn + ajourføringstillæg). Heraf tilbageholdes eget pensionsbidrag på 1 % af vikarens løn.

Forhøjet bidrag til pensionsordningen kan aftales individuelt mellem den enkelte vikar og vikarbureauet.

Sygeplejestuderende er undtaget bestemmelsen om pensionsordning.

Vikaren kan vælge at få udbetalt vikarbureauets pensionsbidrag sammen med bruttolønningen, hvis vikaren er berettiget til folkepension, er gået på efterløn eller udfører arbejde i et vikariat i udlandet. Beløbet er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg m.v.

§ 6 Ansættelsesbevis

Stk. 1

Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

Anmærkning:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer, vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, til den nye implementeringslov (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår).

Samtidig udgår nedenstående 2. afsnit, 2. punktum og erstattes af en henvisning til § 3, stk. 1 i den kommende Lov om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår for så vidt angår fristerne om udlevering af et ansættelsesbevis.

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at vikaren modtager ansættelsesbeviset senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbeviset skal i alle tilfælde være vikaren i hænde senest en måned efter tiltrædelsen i vikariatet.

Ansættelsesbeviset må ikke indeholde en konkurrenceklausul.

Stk. 2

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse, dersom der er grundlag herfor i ansættelsesbevisloven.

Overtrædelse skal skriftligt påtales over for vikarbureauet. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret senest 15 dage efter, at kravet er rejst, kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Dansk Sygeplejeråd orienterer DI Overenskomst II hurtigst muligt efter, at Dansk Sygeplejeråd har fået oplysninger om en potentiel mangel ved ansættelsesbeviset eller manglende ansættelsesbevis.

Sager om hvorvidt vikarbureauet har overholdt sin oplysningspligt kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 7 Opsigelse

Tjenesteforholdet kan ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet for den timelønnede som ophævet.

§ 8 Arbejdstidsregler

Stk. 1 Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de i § 8, stk. 7 angivne værdier. Arbejdstiden kan fordeles på en periode på 10 uger.

Den daglige arbejdstid kan variere fra 5 til 12 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet, med mulighed for at indgå aftale mellem vikarbureauet og vikaren om op til yderligere 1 time. Tjeneste udover den aftalte daglige arbejdstid og den ugentlige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

På særlige områder, hvor der ikke i øvrigt er ansat plejepersonale med øvre/nedre grænse for den daglige arbejdstid, kan der aftales vagter med vikaren, der fraviger bestemmelsen om den daglige arbejdstid. I disse tilfælde honoreres vikaren for 1 ekstra time pr. tjeneste.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 4 skal det sikres, at vikaren kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompensende hviletid skal placeres snarest muligt.

Stk. 2 Aften-/nattjeneste

Aften-/nattjeneste godtgøres med et tillæg på 25 % af timelønnen.

Ved aften-/nattjeneste forstås tjeneste i tidsrummet fra kl. 15.00 til kl. 07.00.

Tillægsbetalingen ydes for den faktiske udførte tjeneste. Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Stk. 3 Overarbejde

Overarbejde godtgøres med tillæg af 50 % af den for arbejdet aftalte timeløn. Godtgørelsen ydes pr. påbegyndt 1/2 time.

Stk. 4 Weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 15.00 til kl. 23.00 fredag ydes et tillæg til timelønnen svarende til 25 % af timelønnen.

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 23.00 fredag til kl. 07.00 mandag ydes et tillæg til timelønnen svarende til 50 % af timelønnen.

1. maj honoreres svarende til weekendtjeneste for alle 24 timer.

Godtgørelsen ydes for den faktisk udførte tjeneste.

Fredagstillæg og weekendtillæg bortfalder til fordel for søgne- og helligdagshonorering for helligdage, der falder udenfor søndage.

Stk. 5 Søgnehelligdage

For timelønnede vikarer betales arbejde på søgnehelligdage med et tillæg på 100 % af timelønnen.

Juleaften- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdage.

Ved arbejde på søgnehelligdage betales tillæg i tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Stk. 6

Ved "timeløn" i stk. 2, 3, 4 og 5 forstås honorering efter § 2 stk. 1 og § 2, stk. 3

Stk. 7 Rådighedstjeneste**7.1**

Der er følgende arter af rådighedstjeneste:

1. Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time.
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time.

Vikaren har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelsen.

Det forudsættes, at der forud for en rådighedstjeneste har været afviklet normal tjeneste.

7.2

Der kan aftales rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) på dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste. Døgnvagter fra hjemmet honoreres med 14 timer, og døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekenddøgn, ydes der, jf. § 8, stk. 4, et tillæg på 50 % af timelønnen for de 8 timer.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søgnehelligdagsdøgn, ydes der jf. § 8, stk. 5, et tillæg på 100 % af timelønnen for de 8 timer.

7.3

For den tid, i hvilken der under rådighedstjenesten udføres effektivt arbejde, ydes der overarbejdsbetaling samt honorering efter § 8, stk. 2, 4 og 5. Tiden beregnes fra tilkaldelsen.

Hvert opkald tæller som mindst 1 times arbejde. Opkald honoreres pr. påbegyndt time, i hvilken effektiv tjeneste udføres. Der kan for flere opkald inden for den samme time kun ydes overarbejdsbetaling for 1 time.

Aftales der normal tjeneste i tilslutning til en rådighedstjenestes ophør, gælder Arbejdsministeriets bekendtgørelser om hviletid og fridøgn.

Stk. 8 Aflysning af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet sygeplejerske ikke kan benyttes af vikarbureauet, og såfremt bureauet ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste på den aftalte dag, har vikaren - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjeneestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt den pågældende dag.

§ 9 Bekræftelse på ansættelse

Efter anmodning fra vikaren skal vikarbureauet afgive en skriftlig bekræftelse på ansættelsen, dennes art og omfang.

§ 10 Ferie

Ferieloven er gældende.

§ 11 Gaver

Det er for den enkelte vikar ikke tilladt at modtage gaver m.m. fra patienter, samt disses pårørende.

§ 12 Efteruddannelse/videreuddannelse

Uddannelsesplanlægning indgår i den overordnede personalepolitik, og vikarbureauet støtter i størst muligt omfang den enkeltes fortsatte faglige og personlige udvikling under hensyntagen til de økonomiske muligheder herfor.

§ 13 Patientledsagelse

Såfremt vikaren deltager i patientledsagelse, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.

Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer medregnes fuldt ud. Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er på mere end 2 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler.

§ 14 Ferie-, koloni- og højskoleophold mv.

Stk. 1

I tilfælde, hvor en vikar frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie-, koloni- og højskoleophold mv., aftales honoreringen mellem vikarbureauet og vikaren.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 2 - 5.

Stk. 2

Vikarerne oppebærer sædvanlig løn (svarende til 7,4 timers normal timebetaling inkl. eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg) under opholdet.

Stk. 3

Vederlaget for deltagelse i opholdet udgør pr. dag:

for hverdage og

1.3.2023	1.3.2024
kr. 323,78	kr. 338,67

for søn- og helligdage.

1.3.2023	1.3.2024
kr. 647,57	kr. 677,36

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

Stk. 4

Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste og arbejdstidsbestemte tillæg, suspenderes.

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

Stk. 5

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet, således at særreglerne i § 15 om vikariater i udlandet ikke gælder ved ferie-, koloni og højskoleophold i udlandet.

§ 15 Vikariater i udlandet

Stk. 1 Nærområder

Ved vikariater på tjenestesteder i nærområdet, kan der indgås aftale mellem vikarbureauet og vikaren om, at vedkommende ikke udstationeres men fortsat bor på sin sædvanlige bopæl.

I denne situation gælder overenskomstens almindelige regler.

Stk. 2 Udstationering med mindre end 6 timers rejsetid

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren:

- fri ud- og hjemrejse
- fri bolig under udstationeringen
- udstationeringstillægget udgør

1.3.2023	160,26 kr. pr. dag.
-----------------	---------------------

1.3.2024 forhøjes tillægget til	167,63 kr. pr. dag
--	--------------------

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste, kan der indgås aftale herom mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 3 Udstationering med mere end 6 timers rejsetid

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren:

- fri ud- og hjemrejse (rejsedagene honoreres som tjenestedage)
- fri bolig under udstationeringen
- udstationeringstillægget udgør

1.3.2023	160,26 kr. pr. dag
-----------------	--------------------

Pr. 1.3.2024 forhøjes tillægget til	167,63 kr. pr. dag
--	--------------------

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde, end den hurtigste, kan der indgås aftale herom mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 4 Forsikring

Vikarbureauet tegner i forbindelse med udstationering, jf. stk. 2 og stk. 3, en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring i henhold til Statens cirkulære om Tjenesterejseforsikringen. Forsikringen skal mindst svare til de vilkår, der

fremgår af statens cirkulære om tjenesterejser af 1. juli 2000. Efterfølgende ændringer i cirkulæret er parterne uvedkommende.

Stk. 5 Udstationering af mere end 1 måneds varighed

Ved udstationer i udlandet af mere end 1 måneds varighed skal der mellem vikarbureauet og vikaren skriftligt indgås aftale om, hvordan der forholdes ved vikarens sygdom under udstationering samt parternes gensidige varsel ved opsigelse af vikariatet under udstationeringen.

Stk. 6 Kysttillæg i Grønland

Til sygeplejersker, der arbejder alene på en kyststation eller i en bygd, uden fysisk tilstedeværende læge, i Grønland, betales et kysttillæg på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 184,57 kr. om dagen	kr. 193,06 kr. om dagen.

Ankomstdag og afrejsedag medtages som tjenestedage. Alle ugens syv dage betragtes som tjenestedage.

§ 16 Kørselsgodtgørelse

Der ydes vikaren kørselsgodtgørelse efter reglerne om skattefri kørselsgodtgørelse efter skatterådets fastsatte takster fra egen bopæl til det anviste arbejdssted tur/retur fratrukket 30 kilometer.

Der ydes dog godtgørelse for maksimalt 100 kilometer i alt.

Kørselsgodtgørelsen beregnes ud fra den korteste afstand mellem vikarens bopæl og det anviste arbejdssted. Kørselsgodtgørelsen betales kun for kørsel i egen bil og maksimalt for faktiske kørte kilometer inden for Danmarks grænser.

§ 17 Tjenestedragt

Hvor institutionerne stiller krav om, at vikaren er uniformeret, men undtagelsesvis ikke kan tilbyde vikaren tjenestedragt, yder vikarbureauet et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør:

1.3.2023

1.3.2024

3,23 kr. pr. time

3,38 kr. pr. time

§ 18 Opsigelse af overenskomst

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2025.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, med mindre andet er aftalt mellem parterne.

§ 19 Hovedaftale

I øvrigt gælder Hovedaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere, i det omfang nævnte hovedaftale ikke er fraveget i nærværende overenskomst.

§ 20 Ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023.

Marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI
Sign.: Tina Tønder

For Dansk Sygeplejeråd
Sign.: Eva Lehgaard Kirkelund

KAPITEL II MÅNEDSLØNNEDE SY- GEPLEJERSKER

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter månedslønnede sygeplejersker og radiografer der i Danmark ansættes af et vikarbureau tilsluttet DI Overenskomst II til udførelse af sygeplejefaglige opgaver.

Stk. 1 Månedslønnede

Månedslønnet vikararbejde, med en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på 8 timer og derover pr. uge, baseret på aftaler om eventuelle fuld-tidsansættelser i vikariater med en varighed af mere end 3 måneder. Deltidsbeskæftigede aflønnes forholdsmæssigt i forhold til den af-talte arbejdstid.

Stk. 2 Definition på vikarbureauarbejde

Regelmæssig virksomhed, som består i, at vikarbureauet indgår en aftale med en vikar med det formål midlertidigt at stille denne til rådighed for en institution, der har ansvaret for udførelsen af et arbejde.

Stk. 3 Definition på vikar

Enhver ansat, der indgår en aftale, som indebærer, at den pågældende af vikarbureauet midlertidigt stilles til rådighed for en institu-tion.

§ 2 Løn

Stk. 1 Sygeplejersker og radiografer

Sygeplejersker og radiografer ansat af Vikarbureauet aflønnes med følgende grundlønninger (bruttoløn):

	Årsløn	Månedsløn	Timeløn
1.3.2023			
Grundløn	444.741,84 kr.	37.061,82 kr.	231,15 kr.
Ajourføringstil- læg	3.764,16 kr.	313,68 kr.	1,96 kr.
I alt	448.506,00 kr.	37.375,50 kr.	233,11 kr.
1.3.2024			
Grundløn	465.199,92 kr.	38.766,66 kr.	241,79 kr.
Ajourføringstil- læg	3.937,32 kr.	328,11 kr.	2,05 kr.
I alt	469.137,24 kr.	39.094,77 kr.	243,84 kr.

Ajourføringstillægget indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.

Stk. 2 Funktionstillæg

Vikarbureauet skal til vikarer med funktion som afdelingssygeplejerske, sundhedsplejerske, sygeplejersker, som udfører arbejde og har efter-/videreuddannelse inden for specialerne onkologi, operation og intensiv og sygeplejelære, give et tillæg på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 24,36 pr. time	kr. 25,48 pr. time

Til sygeplejersker med pålagt ansvarshavende funktion (overordnet administrativt ansvar) på sygehuse og selvstændige plejehjem gives et tillæg på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 10,03 pr. time	kr. 10,49 pr. time

Stk. 3 Særlige tillæg

Mellem den ansatte og vikarbureauet kan der i øvrigt aftales funktions- og kvalifikationstillæg afhængig af stillingens og vikarens ansvars- og kompetenceområde.

Der er herudover mulighed for tildeling af særligt tillæg til enkeltpersoner eller grupper af vikarer.

§ 3 Ansættelsesbeviser

Stk. 1

Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer, vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, er gældende.

Anmærkning:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer, vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, til den nye implementeringslov (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår).

Samtidig udgår nedenstående 2. afsnit, 2. punktum og erstattes af en henvisning til § 3, stk. 1 i den kommende Lov om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår for så vidt angår fristerne om udlevering af et ansættelsesbevis.

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at vikaren modtager ansættelsesbeviset senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbeviset skal i alle tilfælde være vikaren i hænde senest en måned efter tiltrædelsen i vikariatet.

Ansættelsesbeviset må ikke indeholde en konkurrenceklausul.

Stk. 2

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse, dersom der er grundlag herfor i ansættelsesbevisloven.

Overtrædelse skal skriftligt påtales over for vikarbureauet. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, senest 15 dage efter, at kravet er rejst, kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Dansk Sygeplejeråd orienterer DI Overenskomst II hurtigst muligt efter, at Dansk Sygeplejeråd har fået oplysninger om en potentiel mangel ved ansættelsesbeviset eller manglende ansættelsesbevis.

Sager om, hvorvidt vikarbureauet har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 4 Arbejdstidsregler

Stk. 1 Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de i § 4, stk. 6 angivne værdier.

Den daglige arbejdstid kan variere fra 5 til 12 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet, med mulighed for at indgå aftale mellem vikarbureauet og vikaren om op til yderligere 1 time. Tjeneste udover den aftalte daglige arbejdstid og den ugentlige arbejdstidsnorm, betragtes som overarbejde

På særlige områder, hvor der ikke i øvrigt er ansat plejepersonale med øvre/nedre grænse for den daglige arbejdstid, kan der aftales vagter med vikaren, der fraviger bestemmelsen om den daglige arbejdstid. I disse tilfælde honoreres vikaren for 1 ekstra time pr. tjeneste.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 6, stk. 2 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Normperioden er fastsat til 4 måneder.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 4 skal det sikres, at vikaren kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.

Stk. 2 Aften-/nattjeneste

Ved aften-/nattjeneste ydes en tillægsbetaling på 25 % af timelønnen.

Ved aften-/nattjeneste forstås tjeneste i tidsrummet fra kl. 15.00 til kl. 07.00.

Tillægsbetalingen ydes for den faktiske udførte tjeneste. Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Stk. 3 Overarbejde

Overarbejde godtgøres med tillæg af 50% af den for arbejdet aftalte timeløn. Godtgørelsen ydes pr. påbegyndt 1/2 time.

Stk. 4 Weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 15.00 til kl. 23.00 fredag ydes et tillæg til timelønnen svarende til 25 % af timelønnen.

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 23.00 fredag til kl. 07.00 mandag ydes et tillæg til timelønnen svarende til 50 % af timelønnen.

1. maj honoreres svarende til weekendtjeneste for alle 24 timer.

Godtgørelsen ydes for den faktisk udførte tjeneste.

Fredagstillæg og weekendtillæg bortfalder til fordel for søgne- og helligdagshonorering for helligdage, der falder udenfor søndage.

Stk. 5

Ved "timeløn" i stk. 2, 3 og 4 forstås honorering efter § 2 stk. 1.

Stk. 6 Rådighedstjeneste**6.1**

Der er følgende arter af rådighedstjeneste:

1. Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time.
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time.

Vikaren har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelsen.

Det forudsættes, at der forud for en rådighedstjeneste har været afviklet normal tjeneste.

6.2

Der kan aftales rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) på dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste. Døgnvagter fra hjemmet honoreres med 14 timer, og døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekenddøgn, ydes der jf. § 4, stk. 4 et tillæg på 50 % af timelønnen for de 8 timer.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søgnehelligdagsdøgn, ydes der jf. § 15, stk. 3 et tillæg på 100 % af timelønnen for de 8 timer.

6.3

For den tid i hvilken, der under rådighedstjenesten udføres effektivt arbejde, ydes der overarbejdsbetaling samt honorering efter § 4, stk. 2, 4 og § 15, stk. 3. Tiden beregnes fra tilkaldelsen.

Hvert opkald tæller som mindst 1 times arbejde. Opkald honoreres pr. påbegyndt time, i hvilken effektiv tjeneste udføres. Der kan for flere opkald inden for den samme time kun ydes overarbejdsbetaling for 1 time.

Aftales der normal tjeneste i tilslutning til en rådighedstjenestes ophør, gælder Arbejdsministeriets bekendtgørelser om hviletid og fridøgn.

§ 5 Bekræftelse på ansættelse

Efter anmodning fra vikaren skal vikarbureauet afgive en skriftlig bekræftelse på ansættelsen, dennes art og omfang.

§ 6 Ferie

Ferieloven er gældende. Ferietillægget udgør 1,5 %.

§ 7 Gaver

Det er for den enkelte vikar ikke tilladt at modtage gaver m.m. fra patienter samt disses pårørende.

§ 8 Efteruddannelse/videreuddannelse

Der kan ydes tjenestefri med løn for deltagelse i kurser, der af vikarbureauet og vikaren skønnes relevante. Nævnte kompensation vil blive ydet i forhold til, i hvilket omfang vikaren har udført vikartjeneste for Vikarbureauet inden for en 1-års periode.

Uddannelsesplanlægning indgår i den overordnede personalepolitik, og vikarbureauet støtter i størst muligt omfang den enkeltes fortsatte faglige og personlige udvikling under hensyntagen til de økonomiske muligheder herfor.

§ 9 Patientledsagelse

Såfremt vikaren deltager i patientledsagelse, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.

Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer medregnes fuldt ud. Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er på mere end 2 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler.

§ 10 Ferie-, koloni- og højskoleophold mv.

Stk. 1

I tilfælde, hvor en vikar frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie-, koloni- og højskoleophold mv., aftales honoreringen mellem vikarbureauet og vikaren.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 2 – 6.

Stk. 2

Vikarerne oppebærer sædvanlig løn (svarende til 7,4 timers normal timebetaling inkl. eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg) under opholdet.

Stk. 3

Vederlaget for deltagelse i opholdet udgør pr. dag:

for hverdage og

1.3.2023	1.3.2024
kr. 329,40	kr. 344,55

for søn- og helligdage

1.3.2023	1.3.2024
kr. 658,77	kr. 689,07

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

Stk. 4

Ud over de i pkt. 3 nævnte vederlag ydes månedslønnede vikarer erstatning for mistede fridøgn efter de herom gældende regler.

Stk. 5

Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste og arbejdstidsbestemte tillæg suspenderes.

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

Stk. 6

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet, således at særreglerne i § 11 om vikariater i udlandet ikke gælder ved ferie-, koloni og højskoleophold i udlandet.

§ 11 Vikariater i udlandet

Stk. 1 Nærområder

Ved vikariater på tjenestesteder i nærområdet, kan der indgås aftale mellem vikarbureauet og vikaren om, at vedkommende ikke udstationeres, men fortsat bor på sin sædvanlige bopæl.

I denne situation gælder overenskomstens almindelige regler.

Stk. 2 Udstationering med mindre end 6 timers rejsetid

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren:

- fri ud- og hjemrejse
- fri bolig under udstationeringen
- udstationeringstillægget udgør

1.3.2023	163,04 kr. pr. dag
1.3.2024 forhøjes tillægget til	170,54 kr.

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste, kan der indgås aftale herom mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 3 Udstationering med mere end 6 timers rejsetid

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren:

- fri ud- og hjemrejse (rejsedagene honoreres som tjenestedage)
- fri bolig under udstationeringen

- udstationeringstillægget udgør

1.3.2023	163,04 kr. pr. dag
Pr. 1.3.2024 forhøjes tillægget til	170,54 kr.

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste, kan der indgås aftale herom mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 4 Forsikring

Vikarbureauet tegner i forbindelse med udstationering, jf. stk. 2 og stk. 3, en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring i henhold til Statens cirkulære om Tjenesterejseforsikringen. Forsikringen skal mindst svare til de vilkår, der fremgår af statens cirkulære om tjenesterejser af 1. juli 2000. Efterfølgende ændringer i cirkulæret er parterne uvedkommende.

Stk. 5 Fridøgn for månedslønnede vikariater i udlandet

Det kan med en udstationeret månedslønnet vikar aftales, at der alene holdes et ugentligt fridøgn, således at det andet ugentlige fridøgn samles til længere frihedsperioder i vikariatet.

Stk. 6 Kysttillæg i Grønland

Til sygeplejersker, der arbejder alene på en kyststation eller i en bygd, uden fysisk tilstedeværende læge, i Grønland, betales et kysttillæg på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 184,57 kr. om dagen.	Kr. 193,06 kr. om dagen

Ankomstdag og afrejsedag medtages som tjenestedage. Alle ugens syv dage betragtes som tjenestedage.

§ 12 Kørselsgodtgørelse

Der ydes vikaren kørselsgodtgørelse efter reglerne om skattefri kørselsgodtgørelse efter skatterådets fastsatte takster fra egen bopæl til det anviste arbejdssted tur/retur fratrukket 30 kilometer.

Der ydes dog godtgørelse for maksimalt 100 kilometer i alt.

Kørselsgodtgørelsen beregnes ud fra den korteste afstand mellem vikarens bopæl og det anviste arbejdssted. Kørselsgodtgørelsen betales kun for kørsel i egen bil og maksimalt for faktiske kørte kilometer inden for Danmarks grænser.

§ 13 Tjenestedragt

Hvor institutionerne stiller krav om, at vikaren er uniformeret, men undtagelsesvis ikke kan tilbyde vikaren tjenestedragt, yder vikarbureauet et tillæg til timelønnen. Tillægget udgør:

1.3.2023	1.3.2024
3,29 kr. pr. time	3,44 kr. pr. time

§ 14 Særlige bestemmelser

Øvrige ansættelsesforhold er i henhold til Funktionærlovens bestemmelser.

§ 15

Stk. 1 Tjenesteliste

Tjenestelisten bekendtgøres, således at vikaren til stadighed er orienteret om de ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.

Stk. 2 Fridøgn og anden frihed

Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af mindst 55 timers samlet varighed.

Har fridøgnperioden ikke en længde, som anført ovenfor, tildeles der i stedet 2 fridøgnperioder.

Disse skal have en længde af mindst 35 timer.

Inddrages de ugentlige fridøgn, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Herudover betales der til vikaren et tillæg, såfremt fridøgnperioden inddrages med et kortere varsel end 14 døgn. Tillægget udgør:

1.3.2023	1.3.2024
435,92 kr. pr. gang	455,97 kr. pr. gang

Inddrages for en fuldtidsvikar anden tilrettelagt frihedsperiode på 24 timer eller mere, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Stk. 3 Sønehelligdage

Vikarer har ret til frihed på sønehelligdage.

Juleaften- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag betragtes som sønehelligdage.

Ved arbejde på sønehelligdage forstås arbejde i tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Såfremt der er skemalagt tjeneste i ovennævnte tidsrum, har sygeplejerskerne ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde, samt udbetalt tillæg på 50 % af timelønnen i de præsterede timer.

Inddrages frihed i ovennævnte tidsrum, honoreres tjenesten med udbetalt sønehelligdagstillæg på 50 % af timelønnen. Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Til vikarer, der ikke får erstatning med frihed inden udgangen af en vikarperiode eller senest ved udgangen af den 3. måned, ydes betaling med et tillæg på 100 % af timelønnen.

Stk. 4 Varsling af overarbejde

Når en vikar pålægges at udføre overarbejde, skal dette meddeles i tjenestetiden dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør:

1.3.2023	1.3.2024
41,02 kr. pr. gang	42,91 kr. pr. gang

Stk. 5 Opkald til tjeneste

Til vikarer, der uden at være pålagt rådighedstjeneste, jf. § 4, stk. 6, opkaldes til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes der betaling som for overarbejde, jf. § 4, stk. 3, dog mindst for 3 timer. Der kan for flere opkald inden for 3 timer kun ydes overarbejdsbetaling for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt time.

Såfremt opkald finder sted i en periode, der er omfattet af § 15, stk. 2, afvikles opkaldet efter disse bestemmelser. Flere opkald inden for 6 timer efter første opkald honoreres ikke yderligere. Såfremt næste opkald finder sted mere end 6 timer efter første opkald, ydes betaling i henhold til bestemmelserne i første afsnit.

Stk. 6 Rådighedsvagt

For månedslønnede vikarer gælder, at hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et sønehelligdagsdøgn, ydes den i § 15, stk. 3 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

§ 16 Pension

Som bidrag til pensionsordning betaler vikarbureauet 12,5 % af de i § 2 stk. 1 nævnte lønninger. Heraf tilbageholdes eget pensionsbidrag på 4,17 % af vikarens egen løn. Pensionsbidraget tilbydes indbetalt af vikarbureauet til Pensionskassen for Sygeplejersker den sidste i hver måned, der følger efter udbetalingsmåneden. Pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter. Såfremt PKA ikke anerkender at optage vikaren, kan anden pensionsordning aftales.

Pr. 1. juni 2023 betaler vikarbureauet som bidrag til pensionsordning 12,5 % af de i § 2, stk. 1, nævnte lønninger. Heraf tilbageholdes eget pensionsbidrag på 2,17 % af vikarens egen løn. Pensionsbidraget tilbydes indbetalt af vikarbureauet til Pensionskassen for Sygeplejersker den sidste i hver måned, der følger efter udbetalingsmåneden. Pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter. Såfremt PKA ikke anerkender at optage vikaren, kan anden pensionsordning aftales.

Forhøjede bidrag til pensionsordningen kan aftales individuelt mellem den enkelte vikar og vikarbureauet.

Vikaren kan vælge at få udbetalt vikarbureauets pensionsbidrag sammen med bruttolønnen, hvis vikaren er berettiget til folkepension, er gået på efterløn eller udfører arbejde i et vikariat i udlandet. Beløbet er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg m.v.

§ 17 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition sidste bankdag i måneden.

Der tilstilles vikaren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 18 Sygdom

Månedslønnede vikarer oppebærer løn under sygdom i henhold til Funktionærloven.

Såfremt en vikar har lovligt forfald fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelsen herom hurtigst muligt gives til vikarbureauet.

Såfremt en vikar er sygemeldt ud over 14 dage, kan vikarbureauet forlange en lægeattest. Såfremt der forlanges en lægeattest, betales denne af vikarbureauet.

§ 19 Barsel – børn født eller modtaget før 1. juli 2023

Vedrørende graviditet, barsel, adoption og omsorg henvises til de vilkår, der var gældende for sygeplejersker ansat på offentligt drevne sygehuse pr. 1. maj 2000. Efterfølgende ændringer i disse vilkår er parterne uvedkommende.

Vikarbureauet yder herudover sædvanlig løn under 3 ugers forældreorlov til den forælder, der ikke har afholdt de 14 ugers barselorlov. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen ydes til vikarer med 9 måneders anciennitet. De 3 ugers forældreorlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Det er en forudsætning for betalingen, at vikarbureauet

er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

Endvidere følges principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel frem til 1. juli 2023.

§ 20 Barsel – børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

Stk. 1

Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov)- Vikarbureauet betaler sædvanlig løn i perioden.

Stk. 2

Moderen er berettiget til fravær i 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov). Vikarbureauet betaler sædvanlig løn i perioden.

Stk. 3

Faderen/medmoderen har ret til fravær i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen eller efter aftale med vikarbureauet inden for de første 10 uger (tidl. Fædreorlov). Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 4

For vikarer, der ikke har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, gælder følgende:

Udover orlov efter stk. 1-3 gælder følgende:

Moderen har ret til sædvanlig løn under orlov o 4 uger (tidl. forældreorlov).

Faderen har ret til sædvanlig løn under orlov i 2 uger (tidl. forældreorlov).

Herudover har en vikar ret til sædvanlig løn under orlov i indtil 10 uger (tidligere Forældreorlov). Retten kan kun benyttes af én af forældrene ad gangen. Orloven kan kun opdeles på en sådan måde, at enten faderen eller moderen er fuldt fraværende fra arbejdet.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Stk. 5

For vikarer med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels-tidspunkt gælder følgende:

Udover orlov efter stk. 1-3 gælder følgende:

Moderen har ret til sædvanlig løn under orlov i 4 uger (tidligere forældreorlov).

Faderen/medmoderen har ret til sædvanlig løn under 7 ugers orlov (tidligere forældreorlov).

Herudover har en vikar ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger (tidligere forældreorlov). I forhold til 10 af disse 12 uger kan orloven kun opdeles på en sådan måde, at enten faderen eller medmoren er fuldt fraværende fra arbejdet. De øvrige 2 uger har forældrene mulighed for at holde samtidig.

Orloven skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver forælders orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Stk. 6

Vikarbureauets betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder er betinget af, at vikaren er dagpengeberettiget, samt at vikarbureauet modtager fuld dagpengerefusion.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

For så vidt angår betaling af sædvanlig løn under følgende fraværs-uger efter stk. 5

- 2 af de 12 ugers orlov til deling (tidligere forældreorlov).
- 5 af de 7 ugers orlov til faderen/medmoderen (tidligere forældreorlov).

Er det dog en betingelse for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

Stk. 7 Adoption

Litra A

For vikarer, der ikke har 9 måneders anciennitet ved modtagelsen af barnet, gælder følgende:

En vikar, der i anledning af adoption har ret til dagpenge efter barselslovens § 8, har under fraværet fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 24 uger, regnet fra modtagelsen af barnet. Retten kan benyttes af én af adoptanterne ad gangen, bortset fra indtil 2 uger, der placeres inden for 24 uger efter barnets modtagelsen efter aftale med vikarbureauet.

Efter modtagelsen har faderen yderligere ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger.

Vikarbureauets betaling af sædvanlig løn i orlovsperioderne er betinget af, at vikaren er dagpengeberettiget, og at vikarbureauet modtager fuld dagpengerefusion.

Litra B

For vikarer med 9 måneders anciennitet ved modtagelsen af barnet, gælder følgende:

Foruden adoptionsorlov efter litra A yder vikarbureauet 2 ugers orlov med sædvanlig løn til faderen/medmoderen.

Vikarbureauet yder sædvanlig løn i yderligere 2 uger, som moderen og faderen/medmoderen kan holde samtidig eller hver for sig.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Orloven skal holdes inden for 52 uger efter modtagelsen. Hver forælders orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For så vidt angår betaling af sædvanlig løn under de 4 fraværsuger efter stk. 7, litra B, er det en betingelse for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge-sats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

Stk. 8 Barns indlæggelse

For en vikar, der er omfattet af stk. 2, stk. 4, stk. 5 eller stk. 7, og som med barnets ophold på sygehus ikke genoptager tjenesten, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted inden for 26 uger efter fødslen efter barnets modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

En vikar, der er omfattet af stk. 2-5 og stk. 7, og som i forbindelse med barns ophold på sygehus genoptager tjenesten inden udløbet af den planlagte fraværsperiode, har – når barnet bliver udskrevet – ret til fravær med sædvanlig løn i den del af perioderne, der var tilbage med arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte op-hører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

§ 21 Omsorgsfravær

Stk. 1

Efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption har en vikar ret til fravær fra arbejdet i 10 dage med henblik på omsorg for barnet.

Det er en betingelse, at barnet er født eller modtaget ved adoption efter ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt. Både mødre og fædre har ret til omsorgsfravær i 10 dage pr. barn. Barnet skal have ophold hos vikaren.

Stk. 2

Omsorgsfravær kan afholdes som en samlet periode efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption. Fraværet kan endvidere finde sted som enkeltvise eller halve omsorgsdage. Fraværet kan afvikles uafhængigt af den anden forældres eventuelle orlov.

Stk. 3

Omsorgsdage, der ikke er afholdt ved ansættelsesforholdets ophør, bortfalder. Endvidere bortfalder omsorgsdage, som ikke er afholdt ved barnets fyldte 18. år.

Stk. 4

Der er ret til sædvanlig løn under omsorgsfravær.

§ 22 Barns sygdom

Stk. 1

I tilfælde af barns sygdom har vikaren ret til frihed med løn på barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af vikarens arbejdsdag, og vikaren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Følgende betingelser skal være opfyldt:

1. barnet er under 18 år og har ophold hos vikaren
2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har vikaren under samme betingelser ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Stk. 2

Vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Stk. 3

Skønnes mere frihed nødvendig, kan der efter aftale afholdes feriedage eller afspadsring.

§ 23 Børns hospitalsindlæggelse

Til månedslønnede vikarer med mindst 4 ugers anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at vikaren indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Vikaren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder vikarbureauet.

§ 24 Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes/aftales i henhold til Funktionslønloven.

Det påhviler vikarbureauet skriftligt at meddele enhver opsigelse til vikaren.

Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller vikarbureauets forhold, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med vikarbureauet.

§ 25 Opsigelse af overenskomst

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2025.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem parterne.

§ 26 Hovedaftale

I øvrigt gælder Hovedaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere, i det omfang, nævnte hovedaftale ikke er fraveget i nærværende overenskomst.

§ 27 Ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023.

Marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI
Sign.: Tina Tønder

For Dansk Sygeplejeråd
Sign.: Eva Lehgaard Kirkelund

PROTOKOLLAT 1

Optagelse af nye virksomheder

Virksomheder, som ved deres optagelse i DI ingen overenskomst har med Dansk Sygeplejeråd, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Virksomheder, som ved deres optagelse i DI har indgået en vikaroverenskomst med Dansk Sygeplejeråd, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst eller en tiltrædelsesoverenskomst, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af DI's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse i DI, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle virksomhedsspecifikke aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på DI's foranledning, i henhold til nedenstående model.

Vedrørende løn, pension, arbejdstidsbestemte tillæg, transportgodtgørelse og arbejdstid m.fl. sker der til en grad vis udligning, således at dette svarer til Overenskomst for Vikarbureauer.

Overgangsperioden aftales fra sag til sag dog således, at nyansatte vikarer overgår til Overenskomst for Vikarbureauer inden for det første år af tilpasningsperioden.

Metoden er, at overenskomsterne reguleres i henhold til den nuværende reguleringsbestemmelse i det år, virksomheden indmeldes i DI.

Månedslønnede vikarer er sikret, at deres hidtidige ansættelsesvilkår bevares uændret i det allerede påbegyndte vikariats løbetid, såfremt virksomheden i denne periode optages i DI.

Såfremt vikarbureauet har indgået særoverenskomst med Dansk Sygeplejeråd inden for andre dækningsområder, berøres disse aftaler ikke af medlemskabet af DI

PROTOKOLLAT 2

Underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Dansk Sygeplejeråd rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver.

Tilsvarende kan DI rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

PROTOKOLLAT 3

Aftale om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske post-løsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Når vikaren er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

PROTOKOLLAT A

Særbestemmelser

Parterne er enige om i overenskomstperioden 2014 – 2017 at drøfte implementering af særbestemmelser om sygeplejevikarer, som udsendes til faste stillinger i borgerens eget hjem eller særinstitutioner.

PROTOKOLLAT B

Udstationering på Grønland

For udstationering på Grønland finder overenskomsten anvendelse med følgende fravigelser:

I henhold til bestemmelserne om daglig arbejdstid er følgende aftalt:

- Den ugentlige arbejdstid for vikarer udsendt til Grønland udgør 40 timer
- Timer mellem 37 og 40 timer pr. uge afregnes 1:1 og afspadseres ved friuge efter hjemkomst til Danmark medmindre andet aftales med sygeplejersken
- Timer udover 40 timer pr. uge honoreres med overarbejde, p.t. 50 %, jf. §4, stk. 3 for månedslønnede og § 8, stk. 3 for timelønnede
- Timer udover 40 timer pr. uge beregnes på baggrund af en normtid svarende til den for vikariatet aftalte periode, dog maksimalt svarende til grænserne i arbejdstidsdirektivet.

For månedslønnede:

Ved vikariater på Grønland kan vikarbureauet og vikaren aftale at fravige § 11, stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder § 11, stk. 3.

Under vikariatet på Grønland ydes fuld løn under sygdom.

For timelønnede:

Ved vikariater på Grønland kan vikarbureauet og vikaren aftale at fravige § 15, stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder § 15, stk. 3.

Under vikariatet på Grønland ydes fuld løn under sygdom og § 7, 2. punktum gælder ikke.

PROTOKOLLAT C

Ligelønsnævn og Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere Ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2.

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikations-system anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3.

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er

objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3.

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2.

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2.

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt., dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3.

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under

hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden.

Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2.

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode.

Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 6.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

Parterne er enige om, at Ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Parterne er enige om, at de er omfattet af kompetencen for Ligelønsnævnet for DI Overenskomst II.

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2010 blev ligelønsloven implementeret i overenskomsten for 2010-2012. Der var i den forbindelse enighed om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerede et Ligelønsnævn senest den 1. oktober 2010. Såfremt DA og LO ikke kunne blive enige om etablering af et Ligelønsnævn inden den nævnte dato, var parterne enige om at afvente DI og CO-industris bestræbelser på selv at etablere et nævn og i givet fald at tilslutte sig dette. DA og LO kunne ikke blive enige, og DI og CO-industri har derfor med virkning fra den 1. juni 2011 etableret et Ligelønsnævn. Overenskomstparterne er enige om at tilslutte sig dette Nævn med virkning fra 1. juni 2011 og i det hele i henhold til de fastlagte rammer og regler herfor.

2023-2025

Sygeplejevikarer

8541655-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K