

04.05.2006

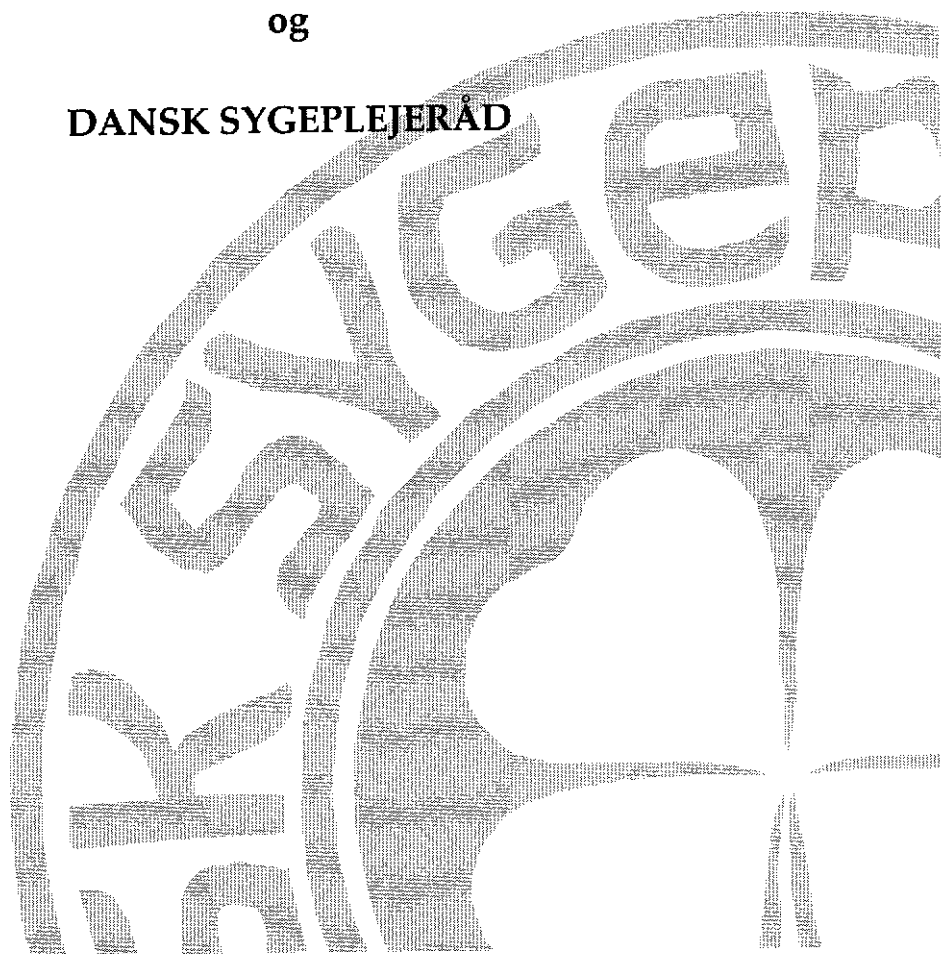
Overenskomst

mellem

Tandlægerne
Silkeborgvej 297
8230 Åbyhøj

og

DANSK SYGEPLEJERÅD



INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Overenskomstens område.....	3
§ 2 Ansættelsens grundlag	3
§ 3 Løn	3
§ 4 Pension.....	4
§ 5 Arbejdstid	4
§ 6 Ferie og feriefri dagstimer	5
§ 7 Kørselsgodtgørelse	7
§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær	7
§ 9 Barsel og adoption.....	7
§ 10 Uddannelse.....	8
§ 12 Opsigelse.....	9
§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter.....	10
§ 14 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud	12
§ 15 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse.....	12
Bilag 1 A Ansættelseskontrakt for månedslønnede sygeplejersker	14
Bilag 1 B Ansættelseskontrakt for timelønnede sygeplejersker	16
Bilag 2 Aftale om ferieoverførsel for sygeplejersker.....	18
Bilag 3 A Andet fravær af familiemæssige årsager	19
Bilag 3 B Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser.....	22

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter sygeplejersker, som ansættes hos tandlægerne, Silkeborgvej 297, 8230 Åbyhøj.

§ 2 Ansættelsens grundlag

Stk. 1 - Ved ansættelse af sygeplejersker gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2 - Senest samtidig med tiltrædelsen modtager medarbejderen en, som i bilag 1 A eller 1 B optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst.

§ 3 Løn

Stk. 1 - Sygeplejersker aflønnes med følgende bruttoløn pr. mdr.:

1. januar 2006

kr. 26.905,21

Stk. 2 - Den i stk. 1 angivne lønninger er bruttolønninger, dvs. de indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.

Stk. 3 - Arbejdsgiveren og medarbejderen gennemfører en årlig lønforhandling.

Stk. 4 - Der kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales pensionsgivende tillæg. Tillæg reguleres fremover med samme procentsats og på samme tidspunkt som lønnen jf. stk. 1

Stk. 5 - Deltidsbeskæftigede medarbejdere aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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

Stk. 6 - 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

Stk. 7 - Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned kan ansættes på timeløn.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårslønnen inkl. tillæg.

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

Stk. 8 - Der ydes medarbejderen fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned.

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

§ 4 Pension

Stk. 1 - For månedslønnede medarbejdere oprettes en pensionsordning i PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, i Pensionskassen for Sygeplejerske.

Stk. 2 - Som bidrag til sygeplejerskens pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 11,33 % og sygeplejersken 5,67% af de i § 3 stk. 1 og 4 nævnte bruttomånedslønninger.

Stk. 3 - Til timelønnede medarbejdere udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen.

Stk. 4 - Arbejdsgiveren indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 20 uger.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1 - Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med medarbejderen.

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

Stk. 2 - Medarbejderen skal, med mindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Varsling af ændring i tjenestens beliggenhed skal gives med et varsel på 4 døgn. Hvis 4-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.

Medarbejderen har ret til en uforstyrret spisepause, dog således at medarbejderen står til rådighed, hvis der skulle opstå en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres indenfor 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, jf. stk.1, er overarbejde.

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

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

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er præsteret.

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, 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, jf. stk. 1, er merarbejde.

Merarbejde opgøres pr. kalendermåned og kan afspadseres i forholdet 1:1 indenfor de følgende 2 kalendermåneder.

Har afspadsering ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,50 ved udgangen af den 2. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 6 - Medarbejderen har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehellidage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor medarbejderen normalt er på arbejde.

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 timelønnen.

§ 6 Ferie og feriefri dagstimer

Stk. 1 - Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2 - Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der medarbejderen et ferietillæg på 1,5%.

Ferietillægget beregnes af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12) udbetalte skattepligtige beløb, dog med fradrag af udbetalt ferietillæg samt feriepenge der er udbetalt, uden at ferien er afholdt.

Timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12½% af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12) udbetalte skattepligtige beløb, dog med fradrag af udbetalt ferietillæg samt eventuelt udbetalte feriepenge uden at ferien er afholdt.

Stk. 3 - Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere har ret til 5 feriefridage (37 feriefridagstimer) med løn i hvert ferieår.

Der optjenes feriefridage for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår.

Antal feriefridage til afholdelse fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 4 - Placeringen af feriefridagene sker så vidt muligt efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af restferie.

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

Feriefridage udbetales med aktuel bruttotimeløn inkl. tillæg.

Ved medarbejderens fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage sammen med sidste lønudbetaling.

Stk. 5 - Parterne har i henhold til ferieloven aftalt vilkår for overførsel af ferie, der fraviger ferielovens regler.

Stk. 6 - Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage. Bilag 2 kan anvendes.

For deltidsbeskæftigede sker der forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

Stk. 7 - Hvis der er optjent feriegodtgørelse for overførte ferietimer, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (f.eks. Feriekonto), at ferien overføres.

Stk. 8 - Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

Stk. 9 - Hvis medarbejderen, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse samt kompensation for feriefridage udover 25 afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende optjeningsår.

§ 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.

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

Timelønnede medarbejdere, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer dagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende dagpengelov.

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. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis medarbejderen misbruger ordningen kan denne inddrages.

Stk. 3 - For bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse i forbindelse med 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

henvises til bilag 3 A.

§ 9 Barsel og adoption

Stk. 1 - Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption og ved børnepasningsorlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i denne overenskomst, jfr. bilag 3 B.

Stk. 2 - Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen og indtil 24 uger efter fødslen.

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der affholdes inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 - 24.

Stk. 3 - Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet.

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 4.

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 24 uger.

Stk. 4 - Arbejdsgiverens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

§ 10 Uddannelse

Stk. 1 - Klinikken samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer.

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

Klinikken og medarbejdere opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.

Parterne anbefaler, at der ved planlægning tages hensyn til klinikken forhold samt tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation.

Stk. 2 - Parterne opfordrer til, at der i forbindelse med klinikken kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejdersamtaler.

Stk. 3 - Medarbejderen har, under fornøden hensyn til klinikken tarv, ret til betalt frihed under efter- og videreuddannelse i 4 dage om året.

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

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler arbejdsgiveren fuld løn til medarbejderen, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Klinikken kan eventuelt få lønrefusion fra en offentlig eller organisations finansieret ordning.

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

Stk. 3 C - 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. 4 - Hvis medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemandsoplæring etc.

§ 12 Opsigelse

Stk. 1 - Overenskomstens parter henstiller til, at der sikres medarbejderen størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren, forinden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter det påtænkte skridt med medarbejderen.

Stk. 2 - Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 3 - Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til medarbejderen. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse.

Stk. 4 - 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.

Stk. 5 - Har medarbejderen på opsigelsestidspunktet været ansat uafbrudt i mindst 8 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.

Stk. 6 - Anciennitetskravet i stk. 5 er ikke til hinder for, at medarbejderen kan anfægte opsigelsen efter anden særlovgivning, som måtte være overtrådt ved opsigelsen.

Stk. 7 - Anfægtes arbejdsophøret eller opsigelsesgrundlaget, kan der fra medarbejderens side begæres afholdt en lokalforhandling mellem arbejdsgiver og organisationens lokale afdeling. En sådan forhandling skal normalt været afsluttet inden for 2 uger efter, at begæringen er fremsat dog senest 4 uger efter, medmindre andet aftales mellem overenskomstens parter.

Stk. 8 - Ved fortsat uenighed skal der på begæring, der indgives senest 14 dage efter afsluttet lokalforhandling, afholdes et centralt møde mellem overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten. Organisationsforhandlingen skal normalt været afsluttet inden for

4 uger efter den forgæves afholdte lokalforhandling, medmindre andet aftales mellem parterne.

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

Stk. 9 - Efter forgæves organisationsmæssig forhandling kan organisationen på vegne af medarbejderen indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Klinikken i hænde senest 4 uger efter den resultatløse organisationsforhandling.

Stk. 10 - Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden og består af 2 repræsentanter valgt af arbejdsgiveren og 2 repræsentanter valgt af organisationen samt en af aftaleparterne valgt opmand, der skal være dommer. Kan enighed om opmanden ikke opnås, udpeges denne af Sø- og Handelsrettens Præsident.

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

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

Stk. 11 - 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 - Generelle bemærkninger

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

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

Stk. 2 - Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

I enhver klinik omfattet af denne overenskomst, hvor der er mindst 5 organiserede sygeplejersker, kan disse af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant.

Stk. 3 - Valget til tillidsrepræsentant

a. Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede sygeplejersker, der har været ansat mindst et år i den pågældende klinik.

b. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af organisationen og arbejdsgiveren.

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

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

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

Stk. 4 - Tillidsrepræsentantens opgaver

a. 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.

b. 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 ledelsen samt optage forhandlinger om disse.

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

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

d. 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.

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

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

Stk. 5 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

b. 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.

c. 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.

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

e. Fastholder ledelsen 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.

f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt af et af parterne nedsat afskedigelsesnævn, jf. § 12, stk. 9

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

§ 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.

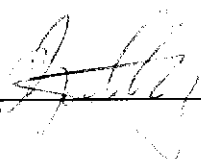
Stk. 2 - Ved påstand om brud på denne overenskomst finder bestemmelserne herom i hovedaftalen anvendelse.

§ 15 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse.

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2006 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af én måned.

Såfremt overenskomsten ikke opsiges sker regulering af løn og tillæg hver 1. april i henhold til DA's lønstatistik for funktionærer i serviceprægede erhverv.
Selvom overenskomsten er opsagt, løber den med ovennævnte regulering videre indtil anden overenskomst træder i stedet.

For Tandlægerne i Åbyhøj, den 11/15 2006



For Dansk Sygeplejeråd, den 17/5 2006

