

TFP Stork Fertility A/S – Virksomhedsspecifik Overenskomst med DSR

2020-2023

Indhold

| | |
|--|-----------------------------------|
| Kapitel 1: Løn og pension | 2 |
| § 1. Løn..... | 2 |
| § 2. Pension | 4 |
| Kapitel 2: Timelønnede | 4 |
| § 3. Timelønnede | 4 |
| Kapitel 3: Øvrige vilkår..... | 5 |
| § 4. Kørselsgodtgørelse..... | 5 |
| § 5. Sygdom og andet familiemæssigt fravær | 5 |
| § 6. Barsel og adoption | 6 |
| § 7. Uddannelse | 7 |
| § 8. Feriegodtgørelse og ferietillæg..... | 8 |
| § 9. Feriefridage..... | Fejl! Bogmærke er ikke defineret. |
| Kapitel 4: Arbejdstid..... | 8 |
| Kapitel 5: Øvrige vilkår..... | 9 |
| § 10: Opsigelse af overenskomst | 9 |
| Bilag 1: Fravær af familiemæssige årsager..... | 9 |
| Bilag 2: Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser | 13 |
| A) Retten til fravær med løn efter overenskomsten | 13 |
| B) Retten til fravær med dagpenge ved barsel/adoption efter Barselsloven | 16 |
| C) Varsling af barsels- og adoptionsorlov | 18 |
| Bilag 3: Suspensionsaftale om ferietillæg | 19 |

Følgende virksomhedsspecifikke særaftaler er sammen med Landsoverenskomsten for privathospitaler og klinikker indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd, virksomhedens samlede overenskomstgrundlag og kan kun opsiges i forbindelse med, at Landsoverenskomsten opsiges.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2023.

Kapitel 1: Løn og pension

§ 1. Løn

Stk. 1. Lønnen, som er angivet i stk. 2, 3 og 4, er bruttolønninger. Det vil sige, at de indeholder sygeplejerskens eget pensionsbidrag.

Stk. 2. Sygeplejersker med indtil 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger:

| 01.03.2020 | 01.03.2021 | 01.03.2022 |
|---------------|---------------|---------------|
| Kr. 34.384,41 | Kr. 35.244,02 | Kr. 36.125,13 |

Der er enighed om, at nyansatte med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg, ekskl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger ovennævnte satser, som minimum besvarer 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 sygeplejeske med mere end 2 års praksiserfaring, jf. stk. 3. Den løn, der sammenligner, er nettolønnen. Det vil sige, at lønnen er uden nogen former for pensionsbidrag.

Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, med mindre andet aftale mellem arbejdsgiver og sygeplejersken. Der henvises til bilag 2 for beregningseksempler.

Stk. 3. Sygeplejersker med mere end 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger:

| 01.03.2020 | 01.03.2021 | 01.03.2022 |
|---------------|---------------|---------------|
| Kr. 38.997,27 | Kr. 39.972,20 | Kr. 40.971,51 |

Stk. 4. Der kan i klinikken oprettes stillinger som ledende sygeplejerske. Stillingen aflønnes pr. måned med:

| 01.03.2020 | 01.03.2021 | 01.03.2022 |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Kr. 45.757,62 | Kr. 46.901,56 | Kr. 48.074,01 |

Stk. 5. Der kan mellem arbejdsgiveren og sygeplejersken aftale et tillæg. Tillæg er pensionsgivende. Tillæg reguleres med samme procentsats og på samme tid som lønnen, jf. stk. 2, 3 og 4.

Stk. 6. Arbejdsgiveren og sygeplejersken gennemfører en årlig lønforhandling. Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.

Stk. 7. Deltidsbeskæftigede sygeplejerske aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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

Stk. 8. Lønnen udbetales månedsvis bagud, og sygeplejersken modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetalingen af lønnen, indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker, jf. § 2.

Stk. 9. Der ydes sygeplejersken fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor. Erstatningen udgør pr. måned:

| 01.03.2020 | 01.03.2021 | 01.03.2022 |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Kr. 285,06 | Kr. 292,19 | Kr. 299,49 |

Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen som følger:

| 01.03.2020 | 01.03.2021 | 01.03.2022 |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Kr. 1,77 | Kr. 1,82 | Kr. 1,86 |

Stk. 10. Landsoverenskomsten § 4 om særlig opsparing finder ikke anvendelse.

§ 2. Pension

Stk. 1. For månedslønnede sygeplejerske oprettes en pensionsordning i PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Stk. 2. Til sygeplejerskers og ledende sygeplejerskers pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 12 % og sygeplejersken 6 % af de i § 1, stk. 2, 3, 4 og 5 nævnte bruttomånedslønninger.

Stk. 3. Til timelønnede sygeplejersker udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen.

Stk. 4. Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som eget bidrag under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 22 uger.

Stk. 5. Sygeplejersken 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.

Sygeplejersken skal oplyse arbejdsgiver skriftligt om:

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

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

Stk. 6. Sygeplejersker, der er berettiget til folkepension, samt sygeplejersker, der er gået på efterløn, kan efter sygeplejerskens valg undtages fra pensionsoprettelsen i stk. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Kapitel 2: Timelønnede

§ 3. Timelønnede

Stk. 1. Sygeplejersker 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, jf. § 1, stk. 2, 3 og 5.

Stk. 2. Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren,

Stk. 3. Timelønnede sygeplejersker er berettiget til 12,95 % feriegodtgørelse af timelønnen, og er i øvrigt omfattet af ferieloven.

Stk. 4. For timelønnede sygeplejersker finder følgende bestemmelser anvendelse;

- Landsoverenskomstens § 1, Overenskomstens område
- Landsoverenskomstens § 8, Tjenestefrihed
- Landsoverenskomstens Bilag 1 om arbejdstid
- Det virksomhedsspecifikke protokollat § 4, Kørselsgodtgørelse
- Det virksomhedsspecifikke protokollat § 5, stk, 1-3, Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Stk. 5. Timelønnede sygeplejersker, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer sygedagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

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

Kapitel 3: Øvrige vilkår

§ 4. Kørselsgodtgørelse

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

§ 5. Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Stk. 1. Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

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

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen med mindst 9 måneders anciennitet ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

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

Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

Stk. 3. Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Reglen vedrører barn under 14 år.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Stk. 4. Der henvises til bilag 1 for bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved;

- 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

§ 6. Barsel og adoption

Stk. 1. Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er sygeplejersken omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i dette virksomhedsspecifikke protokollat, jf. bilag 2.

Stk. 2. Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 30 uger efter fødslen,

Faderen 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 forældrene dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 - 30.

Stk. 3. Sygeplejersken har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 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.

Sygeplejersken 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 sygeplejersken ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger, som kan deles med medadoptanten.

Stk. 4. Med virkning for medarbejdere med børn for hvilke, der påbegyndes forældreorlov d. 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Virksomheden yder endvidere sædvanlig løn under 3 ugers forældreorlov til den forælder, der ikke har afholdt de 14 ugers barselorlov i forbindelse med fødslen eller efter modtagelsen af barnet.

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

Stk. 5. Arbejdsgiverens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, ex betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

§ 7. Uddannelse

Stk. 1. Virksomhedens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af sygeplejerskernes faglige og personlige kvalifikationer.

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

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

Ved planlægning tages hensyn til arbejdsstedets forhold og sygeplejerskens jobmæssige situation.

Stk. 2. I forbindelse med klinikkens kompetence og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejdersamtaler.

Stk. 3. Sygeplejersken har, under fornødent hensyn til klinikkens tarv, ret (og pligt) til betalt frihed under efter- og videreuddannelse i 4 dage om året (fra 1. marts til 28. februar).

Bemærkning

Det er overenskomstens forudsætning, at efter-/videreuddannelse ydes i hele dage. Såfremt efter-/videreuddannelse efter aftale med medarbejderen ydes i timer, skal det samlede antal timer svare til 4 dage.

Ubrugte efter- og videreuddannelsesdage/-timer kan overføres til de efterfølgende år inden for overenskomstens gyldighedsperiode.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler klinikken sædvanlig løn til sygeplejersken, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Klinikken 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 sygeplejerskens almindelige timeløn. Uddannelse på lørdage/søndage berettiger dog altid sygeplejersken HI en hel erstatningsfridag pr, uddannelsesdag.

Ved overenskomstens udløb opgøres antal benyttede uddannelsesdage/timer. For sygeplejersker der pr. denne dato har været ansat i mindst 12 måneder, og ikke har haft adgang til at benytte retten til 4 uddannelsesdage pr. år, udbetaler klinikken sædvanlig løn svarende til 7,4 time pr. dag for en fuldtidsansat og forholdsvis for en deltidsansat, pr. ikke afholdte uddannelsesdag. Der udbetales forholdsmæssigt i forhold til til ansættelsesperioden for ubrugte efter- og videreuddannelsesdage, såfremt sygeplejersken ikke har været ansat i hele perioden.

Stk. 4. Deltager sygeplejersken i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelsen og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Stk. 5. Hvis sygeplejersken ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemandoplæring etc.

§ 8. Feriegodtgørelse og ferietillæg

Landsoverenskomstens § 16 er gældende med følgende undtagelser:

Stk. 1. Deltidsansatte ydes 15 % i feriegodtgørelse af merarbejde.

Stk. 2. Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der sygeplejersken et ferietillæg på 1,95 %,

Stk. 3. Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

Stk. 4. Hvis sygeplejersken, der har overført ferie, fratræder inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse for overførte feriedage udover 25 samt kompensation for feriefridage afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende optjeningsår.

Stk. 5. Fratræder en månedslønnet sygeplejerske, afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % til Feriekonto, jf. ferielovens almindelige regler. Når en timelønnet sygeplejerske fratræder afregnes feriegodtgørelse på 12,95 % til Feriekonto.

Kapitel 4: Arbejdstid

Landsoverenskomstens bilag 1 er gældende.

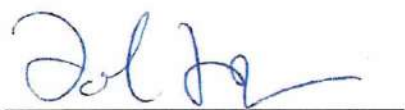
Kapitel 5: Øvrige vilkår

§ 10: Opsigelse af overenskomst

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft med virkning fra 1. marts 2020. Overenskomsten kan tidligt opsiges til ophør den 28. februar 2023 med 3 måneders varsel, med mindre andet er aftalt mellem parterne.

Stk. 2. Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af medarbejderne på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler.


København, den 9. december 2020



Sign. TFP Stork Fertility A/S v/Jacob Lyster
Kirkelund



Sign. DSR v/Eva Lehgaard



Sign. DIO-II v/Lene Horn

Bilag 1: Fravær af familiemæssige årsager

| Årsag | Vilkår | Bemærkninger |
|--------------------|--|---|
| Omsorgsdage | 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 | <i>Betingelser</i> <i>Særlige bemærkninger</i> |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| | <p>bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2.</p> <p>2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Sædvanlig løn.</p> <p>Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår for børn mellem 8-14 år.</p> <p>Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p>Børneomsorgsdagene for børn mellem 8-14 år afholdes uden løn.</p> <p>Ved børneomsorgsdage nedskrives normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte.</p> | <p><i>Fraværsperiode</i></p> <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |
| <p>Ulykke og akut sygdom</p> | <p>Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, som kræver medarbejderens tilstedeværelse øjeblikkeligt.</p> <p>Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig.</p> <p>Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden to uger efter udskrivelsen.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Intet lønkrav.</p> | <p><i>Betingelser</i></p> <p><i>Særlige bemærkninger</i></p> <p><i>Fraværsperiode</i></p> <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Spædbarnets indlæggelse</p> | <p>Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen.</p> <p>Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden.</p> <p>Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelser samt om udskrivelsen.</p> <p>Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse.</p> <p>Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.</p> <p>Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</p> <p>Dagpenge i højst 3 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i op til 3 måneder.</p> <p>Der indrømmes frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører alene spædbørn under 46 uger. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.</p> <p>Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der ydes fuld løn som under sygdom.</p> | <p><i>Betingelser</i></p> <p><i>Særlige bemærkninger</i></p> <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |
| <p>Børns hospitalsindlæggelse</p> | <p>Forældre til børn under 14 år.</p> | <p><i>Betingelser</i></p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.</p> <p>På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>Op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder.</p> <p>Ingen offentlig dækning</p> <p>Sædvanlig løn.</p> | <p><i>Fraværperiode</i></p> <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |
| <p>Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år</p> | <p>Dagpengelovens § 26 skal være opfyldt.</p> <p>Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i min. 12 dage nødvendigt.</p> <p>Maks 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær.</p> <p>Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i min. 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.</p> | <p><i>Betingelser</i></p> <p><i>Særlige bemærkninger</i></p> <p><i>Fraværperiode</i></p> <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |
| <p>Pasning af barn med nedsat funktionsevne</p> | <p>Under 18 år.</p> <p>§ 42 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Nødvendigt at passe barnet i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende komisk eller langvarig lidelse.</p> <p>Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan</p> | <p><i>Betingelser</i></p> <p><i>Særlige bemærkninger</i></p> <p><i>Fraværperiode</i></p> |

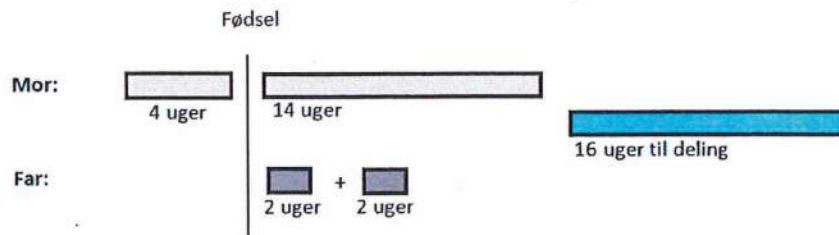
| | | |
|---|--|--|
| | <p>begrænse retten til tjenestefrihed i 1 år pr. barn.</p> <p>Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</p> <p>Intet lønkrav.</p> | <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |
| <p>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</p> | <p>§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.</p> <p>Hospitalsbehandling udsigtsløs.</p> <p>Ej tidsbestemt.</p> <p>Indtil 14 dage efter dødsfald.</p> <p>Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</p> <p>Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn.</p> <p>Der optjenes ret til ferie under fraværet.</p> <p>Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.</p> | <p><i>Betingelser</i></p> <p><i>Særlige bemærkninger</i></p> <p><i>Fraværsperiode</i></p> <p><i>Kompensation</i></p> <p><i>Løn</i></p> |

Bilag 2: Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser¹

A) Retten til fravær med løn efter overenskomsten

BARSEL

¹ Oversigten skal suppleres med barsellovens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten, samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.



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

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

Ugerne efter fødslen fordeles således:

- 14 uger i forbindelse med fødslen
- Herefter 16 uger til deling med den anden forælder

Desuden har moderen:

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

Faderen 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 den anden forælder

Til deling mellem forældrene

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

Med virkning for medarbejdere med børn for hvilke, der påbegyndes forældreorlov d. 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

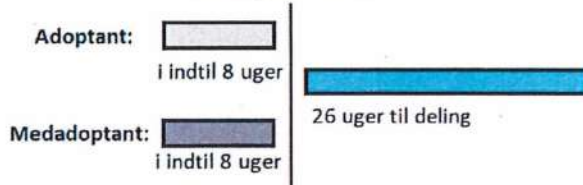
Virksomheden yder endvidere sædvanlig løn under 3 ugers forældreorlov til den forælder, der ikke har afholdt de 14 ugers barselsorlov i forbindelse med fødslen.

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

ADOPTION

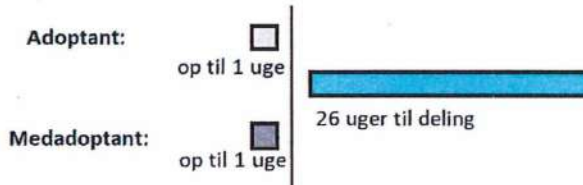
ADOPTION I UDLAND

Modtagelse af barnet



ADOPTION I DANMARK

Modtagelse af barnet



Fravær med løn før modtagelsen af barnet:

Afhentning af barnet i udlandet

Medarbejderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

Modtagelse af ham 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.

Med virkning for medarbejdere med børn for hvilke, der påbegyndes forældreorlov d. 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Virksomheden yder endvidere sædvanlig løn under 3 ugers forældreorlov til den forælder, der ikke har afholdt de første 14 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

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

B) Retten til fravær med dagpenge ved barsel/adoption efter Barselsloven²

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

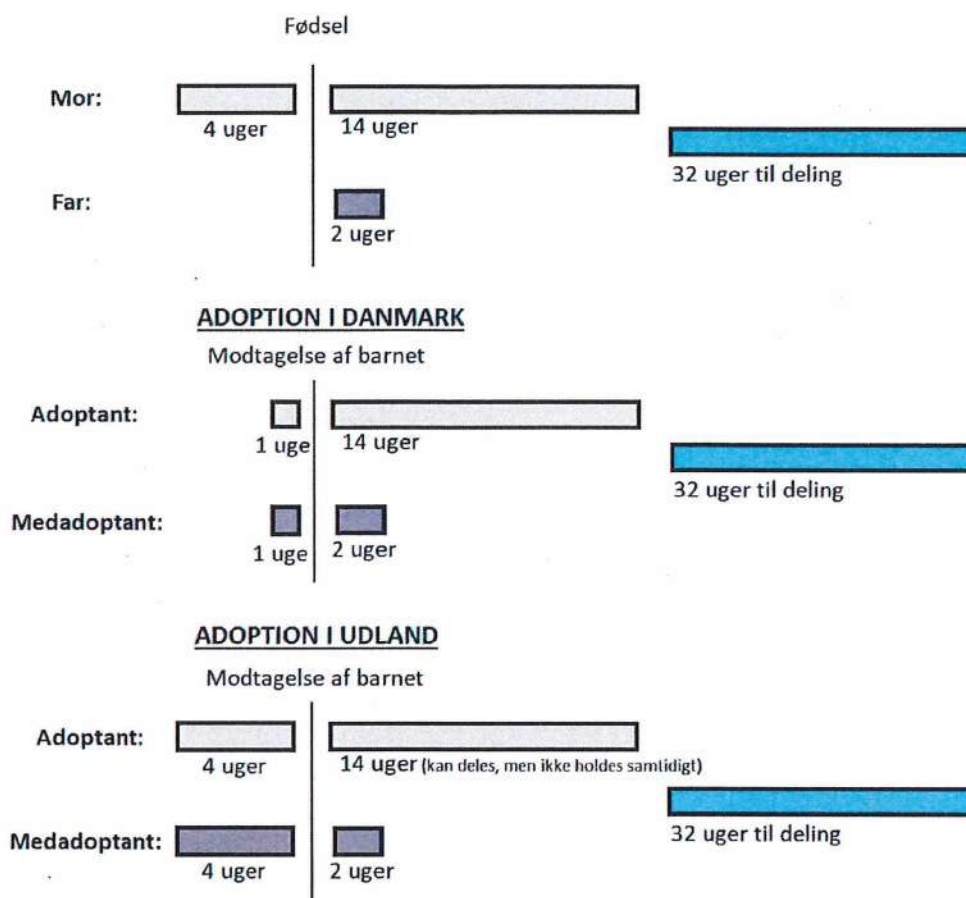
Efter den 14 uge efter fødslen/modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger (forældreorlov), men der er kun ret til dagpenge i 32 uger ud af den samlede ret til 64 ugers forældreorlov.

² **Graviditetsorlov** - er betegnelse for moderens 4 ugers orlov for fødslen

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

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

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



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

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

Forlængelse af forældreorloven

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

Retsbaseret udskydelse af forældreorloven

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

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

Aftalebaseret udskydelse af forældreorloven

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

C) Varsling af barsels- og adoptionsorlov

BARSEL

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

ADOPTION

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

Bilag 3: Suspensionsaftale om ferietillæg

Der er dags dato imellem

Dansk Sygeplejeråd og DI Overenskomst II v/DI (Overenskomst for vikarbureauer mellem DI Overenskomst II v/DI SBA og DRS)

Indgået aftale om, at ikke allerede indtrådt passivitet og forældelse indtil videre suspenderes i forbindelse med krav mod medlemsvirksomheder under DI Overenskomst II v/DI, om udbetaling af forhøjet ferietillæg optjent i perioden 1. september 2019 og 31. august 2020.

I en sag mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL-Danmarks Almene Boliger, har parterne på et fællesmøde den 7. maj 2020 angående Lejerbo aftalt at lade en faglig voldgift med udvidet formandskab træffe afgørelse om, hvorvidt det i overenskomsten aftale forhøjede ferietillæg (ud over ferielovens 1 pct.), optjent i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020, skal udbetales til lønmodtageren i en situation, hvor der ikke sker fratrædelse.

Nærværende suspensionsaftale indgås, således at parterne kan afvente udfaldet af ovennævnte sag, før krav om udbetaling af forhøjede ferietillæg eventuelt indbringes for Arbejdsretten, en faglig voldgift eller domstolene.

Nærværende suspensionsaftale kan af en part opsiges ved anbefalet brev til den anden part. Opsigelsen skal ske til den første i en måned, og opsigelsen sker med to måneders varsel.

Såfremt aftalen ikke kan opsiges, udløber den af sig selv tre måneder efter, at der foreligger en afgørelse i voldgiftssagen mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver/BL-Danmarks Almene Boliger.

København, den 9. december 2020