

**Overenskomst for
sygeplejersker og bioanalytikere
ansat hos
Maigaard Fertilitetsklinik A/S
2025 - 2028**

**Dansk Sygeplejeråd
Danske Bioanalytikere**

Indhold

§ 1	Overenskomstens område.....	4
§ 2	Tjenestested	4
§ 3	Ansættelsesbrev	4
§ 4	Løn	4
§ 5	Tillæg.....	5
§ 6	Lønudbetaling.....	5
§ 7	Pension	6
§ 8	Tjenestens placering	6
§ 9	Ugentlig arbejdstid	6
§ 10	Normaltjeneste.....	7
§ 11	Pauser.....	7
§ 12	Overarbejde	7
§ 13	Merarbejde.....	8
§ 14	Betaling eller afspadsering	8
§ 15	Fridøgn.....	9
§ 16	Andre frihedsperioder	9
§ 17	Weekendtjeneste	9
§ 18	Søgnehelligdage.....	9
§ 19	Opkald.....	9
§ 20	Sprøjtevagter	10
§ 21	Tjenestedragt.....	10
§ 22	Timelønnede sygeplejersker og bioanalytikere.....	10
§ 23	Opsigelse.....	11
§ 24	Efteruddannelse.....	12
§ 25	Ferie	12
§ 26	Feriefridage og overførsel af ferie	13
§ 27	Særlig opsparing	14
§ 28	Tjenestefrihed	14
§ 29	Sygdom	14
§ 30	Omsorgsdage	15
§ 31	Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov m.m.	15
§ 32	Øvrige ansættelsesforhold	20
§ 33	Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg m.m.	20
§ 34	Opsigelse af overenskomsten	20
§ 35	Hovedaftale	20
Bilag A	- Andet fravær af familiemæssige årsager	21
Bilag B	- Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser	25
Bilag B	- Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser (barn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere)	30
Bilag C	- Arbejdsmiljørepræsentant.....	33

Protokollat 1 - Tillidsrepræsentantregler	37
§ 1 Generelle bestemmelser	37
§ 2 Hvor vælges tillidsrepræsentanter	37
§ 3 Hvem kan vælges	37
§ 4 Valg af tillidsrepræsentant	37
§ 5 Tillidsrepræsentantens uddannelse	38
§ 6 Suppleant for tillidsrepræsentanten	38
§ 7 Tillidsrepræsentantens virksomhed	38
§ 8 Fællestillidsrepræsentant	41
§ 9 Tillidsrepræsentantstillingens ophør	41
Aftale 1 – Aftale om seniorordning	43
Aftale 2 – Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	45

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter alle sygeplejersker og bioanalytikere, der ansættes på Maigaard Fertilitetsklínik, Jens Baggesensvej 88F-H, 8200 Århus N.

§ 2 Tjenestested

Overenskomsten omfatter kun arbejde udført på ovennævnte adresse.

§ 3 Ansættelsesbrev

Før tiltrædelse modtager den ansatte et ansættelsesbrev med kopi. Kopien returneres til arbejdsgiveren i underskrevet stand med angivelse af stillingsbetegnelse, arbejdstid, lønindplacering samt tiltrædelsestidspunkt. Arbejdsgiveren udleverer sammen med ansættelsesbrevet et eksemplar af gældende overenskomst.

§ 4 Løn

Sygeplejersker og bioanalytikere ansat på Maigaard Fertilitetsklínik aflønnes for tjeneste 37 timer ugentlig pr. den 1. marts 2024 med:

	Bruttoårsløn	Bruttomånedsløn	Timeløn	Bruttotimeløn
Trin I	522.172,32	43.514,36	271,40	Bruttoårsløn + tillæg /1924
Trin II	550.585,68	45.882,14	286,17	Bruttoårsløn + tillæg /1924

Pr. 1. marts 2025 reguleres dette til:

	Bruttoårsløn	Bruttomånedsløn	Timeløn	Bruttotimeløn
Trin I	531.792,32	44.316,03	276,40	Bruttoårsløn + tillæg /1924
Trin II	560.205,68	46.683,81	291,17	Bruttoårsløn + tillæg /1924

Og pr. 1. marts 2026 reguleres dette til:

	Bruttoårsløn	Bruttomånedsløn	Timeløn	Bruttotimeløn
Trin I	540.931,32	45.077,61	281,15	Bruttoårsløn + tillæg /1924
Trin II	569.344,68	47.445,39	295,92	Bruttoårsløn + tillæg /1924

Og pr. 1. marts 2027 reguleres dette til:

	Bruttoårsløn	Bruttomånedsløn	Timeløn	Bruttotimeløn
Trin I	549.589,32	45.799,11	285,65	Bruttoårsløn + tillæg /1924
Trin II	578.002,68	48.166,89	300,42	Bruttoårsløn + tillæg /1924

Sygeplejersker og bioanalytikere aflønnes efter trin I ved ansættelsen. Efter 6 måneders ansættelse rykkes til trin II.

Personlige tillæg givet før overenskomstens ikrafttræden fastholdes.

§ 5 Tillæg

Stk.1 Der kan mellem klinikken og den ansatte forhandles personlige tillæg. Forhandling finder sted hvert år pr. 1. april.

Stk. 2 Der ydes tillæg for varetagelse af funktioner, der er knyttet til et job som medarbejderen varetager. Funktionsløn gives bl.a. for særlige arbejdsopgaver eller ansvar, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for medarbejderens grundløn.

Der kan herudover aftales kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg er personlige og baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen.

Til inspiration ved drøftelse af eventuelt kvalifikationstillæg kan for eksempel ESHRE og masteruddannelse evt. være relevant.

Funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende.

Aftalte kvalifikationstillæg er varige, mens aftalte funktionstillæg kan opsiges med Funktionærlovens varsel, hvis den særlige funktion bortfalder.

§ 6 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler klinikken pensionsbidrag i henhold til § 7.

§ 7 Pension

Arbejdsgiveren tilbageholder i den ansattes løn 4 % af bruttolønnen. Herudover betaler arbejdsgiveren 14 % af bruttolønnen. Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til Pensionskassen for Sygeplejersker eller Pensionskassen for Bioanalytikere.

Pr. 1. maj 2025 tilbageholder arbejdsgiveren i den ansattes løn 4 % af bruttolønnen. Herudover betaler arbejdsgiveren 15 % af bruttolønnen. Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til Pensionskassen for Sygeplejersker eller Pensionskassen for Bioanalytikere.

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i § 7. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

§ 8 Tjenestens placering

Tjenestelisten bekendtgøres således at de ansatte til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.

§ 9 Ugentlig arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm inden for en normperiode på 10 uger er 37 timer.

Der kan mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere aftales en fravigelse af ovennævnte bestemmelser som en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode.

Stk. 2 Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde beskæftigelsesgraden/ansættelseskvoten, og lønnen reduceres svarende til den nedsatte arbejdstid.

Ifølge EU-direktiv 97/81/EF om deltidsansættelse gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat for deltidsansatte, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover. Rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Stk. 3 Ændring af beskæftigelsesgraden/ansættelseskvoten kan kun ske med Funktionærlovens varsel. Omlægning af tjenesten skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 7 døgn.

Ved fast merarbejde ud over 1 måned har den ansatte ret til ændring af ansættelseskvoten.

Stk. 4 Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for normperiode ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 8 ugers periode.

Stk. 5 Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang.

§ 10 Normaltjeneste

Den daglige arbejdstidsnorm er placeret mellem klokken 07.00 og 16.00, og den ugentlige arbejdstid fordeles ligeligt på ugens 5 arbejdsdage, medmindre der lokalt er aftalt andet.

§ 11 Pauser

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen skal placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

§ 12 Overarbejde

Stk. 1 Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2 For fuldtidsansatte er tjeneste ud over den daglige og/eller ugentlige arbejdstidsnorm overarbejde. Den ugentlige arbejdstid opgøres over 10 uger.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

Stk. 3 Den ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 25 % af bruttotimelønnen.

Stk. 4 Overarbejde søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % rundet opad til hele timer. Overarbejde opgøres pr. måned. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet inden udgangen af den 5. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret, udbetales disse med 1,5 bruttotimeløn pr. times overarbejde.

Overarbejde opgøres i påbegyndte hele timer.

Bemærkning:

I henhold til Arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn skal der mellem to døgn's tjenester være 11 timers hviletid.

Når overholdelse af arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser gør det nødvendigt at suspendere efterfølgende planlagt tjeneste, betragtes perioden hvori den ansatte skulle have udført tjeneste som tjenestefrihed med løn.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang.

§ 13 Merarbejde

Stk. 1 Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde ud over det nedsatte gennemsnitlige ugentlige timetal, som gælder ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, men inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes dog som overarbejde.

Stk. 2 Deltidsansattes merarbejde betales med normal bruttotimeløn. Deltidsansattes merarbejde er pensionsgivende.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte hele timer pr. dag.

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 25 % af bruttotimelønnen.

Stk. 3 Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14 Betaling eller afspadsering

Der kan lokalt mellem den ansatte og klinikken indgås aftale om hvorvidt honorering for weekendtjeneste, arbejde på sønehelligdage samt over- og merarbejde skal afspadseres eller udbetales. Hvis der ikke indgås lokal aftale, gælder bestemmelserne i overenskomsten.

Afspadsering skal så vidt muligt placeres i overensstemmelse med medarbejderens ønsker.

For så vidt angår afspadsering optjent ved overarbejde gælder det, at medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, ikke har pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 15 Fridøgn

Stk. 1 Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn, af mindst 55 timers varighed. En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer.

Stk. 2 Sker der indgreb i en fridøgnperiode opgøres tjenesten i påbegyndte hele timer og afregnes som overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Det mistede fridøgn erstattes af et andet fridøgn inden udgangen af den måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling. 50 %-tillægget udbetales, med mindre andet er aftalt lokalt.

Stk. 3 For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 200 % af bruttotimelønnen.

§ 16 Andre frihedsperioder

Sker der for fuldtidsansatte indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere med et kortere varsel end 4 uger, opgøres tjenesten i påbegyndte hele timer og afregnes som overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

§ 17 Weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 07.00 ydes weekend-godtgørelse på 50 % af bruttotimelønnen. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt hele time.

§ 18 Søgnehelligdage

Stk. 1 Den ansatte har ret til frihed på søgnehelligdage.

Den 24.12. og 31.12. betragtes som søgnehelligdage. Grundlovsdag og 1. maj betragtes som søgnehelligdage fra kl. 12.00.

Stk. 2 Såfremt den ansatte pålægges tjeneste på en af de ovennævnte dage, har den ansatte ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetalt tillæg på 50 % af bruttotimelønnen i de præsterede timer. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret, udbetales timeløn for de præsterede timer med tillæg på 100 % af bruttotimelønnen.

§ 19 Opkald

Til ansatte, der opkaldes til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes betaling som for overarbejde, dog for mindst 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 hele time.

§ 20 Sprøjtevagter

Sprøjtevagter kan være placeret på alle ugens dage og ligge i tidsrummet mellem kl. 19.30 og 00.30. Sygeplejersken, der skal have sprøjtevagten, kender kl. 12.00 samme dag det nøjagtige tidspunkt for, hvornår sprøjtingen skal gives. Lørdage og søndage kan sprøjtevagten kun tilfalde den ansatte, der har weekendvagten. Klienten kommer til den ansattes bopæl eller Fertilitetsklinikken og får den pågældende sprøjte. Den ansatte honoreres pr. sprøjte, som svarende til 2 timers arbejde. Timerne honoreres med bruttotimeløn eller afspadseres.

§ 21 Tjenestedragt

Der ydes den ansatte fri tjenestedragt, inklusive vask.

§ 22 Timelønnede sygeplejersker og bioanalytikere

Stk. 1 Sygeplejersker og bioanalytikere, der ansættes med under 8 timer ugentlig beskæftigelse i gennemsnit, kan ansættes på timeløn. Gennemsnittet beregnes over en periode på 5 uger. Timelønnen beregnes med 1/1924 af bruttoårslønnen inklusive eventuelt tillæg. Der kan mellem klinikken og den timelønnede aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2 Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 3 Med hensyn til:

- § 1 overenskomstens område
- § 2 tjenestested
- § 3 ansættelsesbrev
- §10 normaltjeneste
- §11 pauser
- §12 overarbejde
- §17 weekendtjeneste
- §18 søgnehelligdage
- §19 opkald m.v.
- §21 tjenestedragt

gælder samme bestemmelser som for månedslønnede sygeplejersker og bioanalytikere, dog således at eventuel arbejdstidsbestemte tillæg m.v. udbetales ved den følgende lønudbetaling.

Stk. 4 Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af klinikken, og såfremt der ikke kan anvises den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - med mindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

- Stk. 5 I forbindelse med sygdom er timelønnede berettiget til timeløn for de planlagte tjenester.
- Stk. 6 Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nat tjeneste.
- Stk. 7 Der ydes timelønnede ferie efter Ferieloven.

§ 23 Opsigelse

- Stk. 1 Opsigelse af ansættelsesforholdet skal både fra klinikkens og den ansattes side ske i henhold til Funktionærloven.
- Stk. 2 Opsigelse fra klinikkens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af Dansk Sygeplejeråd i tilfælde af opsigelse af sygeplejerske - eller Danske Bioanalytikere i tilfælde af opsigelse af bioanalytiker - og med kopi til samme organisation.
- Stk. 3 Skønner Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere, at afskedigelsen af den ansatte ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller klinikkens forhold, kan Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med klinikken.
- Stk. 4 Kan der ved forhandling ikke opnås enighed, kan Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet indbragt for en nedsat voldgift, der består af 2 medlemmer som repræsenterer klinikken samt 2 fra Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. Voldgiftsretten kan foretage afhøring af parter og vidner. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse og i de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller klinikkens forhold, kan det pålægges klinikken at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Der kan herved pålægges klinikken, såfremt den pågældende og klinikken ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved klinikken i den nuværende stilling. Voldgiftsrettens omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af voldgiftsretten og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående voldgiftsret finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været

uaafbrudt beskæftiget på klinikken i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

- Stk. 5 Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold har, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen

§ 24 Efteruddannelse

- Stk.1 Klinikens 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, for eksempel gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

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

- Stk. 2 Der gennemføres én gang årligt medarbejderudviklingssamtaler, hvor kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter drøftes.

- Stk. 3 Medarbejderen har ret til betalt frihed til relevant efter- og videreuddannelse i 5 dage pr. år.

Der gives erstatningsfrihed såfremt uddannelsen ikke finder sted på en arbejdsdag.

- Stk. 4 Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren eventuelle deltagergebyrer og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

- Stk. 5 Såfremt medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i blandt andet interne kurser og anden kvalificerende aktivitet, for eksempel sidemandsoplæring mv.

§ 25 Ferie

- Stk. 1 Den ansatte er omfattet af Ferieloven.

- Stk. 2 Når den ansatte holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %, der træder i stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1 %.

Godtgørelse beregnes af samtlige de i optjeningsåret (01.09-31.08.) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde.

- Stk. 3 Hvis den ansatte ud over den faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, ydes der for denne tjeneste alene feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 4 Ved lønfradrag ved afholdelse af ikke-optjent ferie på klinikken foretages lønfradraget med 4,8 % af månedslønnen pr. dag.

Stk. 5 Sygedage i ferien betragtes - med de to følgende nævnte undtagelser - som feriedage.

En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt, når ferien skal påbegyndes, er når lægelig dokumentation foreligger, berettiget til at få ferien suspenderet.

Når særlige omstændigheder taler herfor, og lægelig dokumentation foreligger, kan arbejdsgiveren tillade, at ferie også i andre tilfælde suspenderes under sygdom.

Såfremt ferie suspenderes som ovenfor nævnt, gives den ansatte erstatningsferie på et for arbejdsgiveren belejligt tidspunkt.

Stk. 6 Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfrie dage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

§ 26 Feriefridage og overførsel af ferie

Stk. 1 Sygeplejersker og bioanalytikere, der har været ansat i et fuldt kalenderår fra 01.01. til 31.12. har ret til afholdelse af 5 feriefridage

Stk. 2 Feriefridage planlægges efter aftale med klinikken.

Stk. 3 Sygeplejersker og bioanalytikere, der ikke har været ansat i et fuldt kalenderår, optjener forholdsvis ret til feriefridage, således at der optjenes 3,08 feriefridagstimer for hver måneds ansættelse.

Stk. 4 Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 5 Der kan mellem klinikken og den ansatte aftales, at feriefridagene honoreres med sædvanlig timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

Såfremt feriefridage ikke er afholdt før eventuel fratræden, honoreres med sædvanlig timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

Stk. 6 Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden udløbet af ferieafholdelsesperioden skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til senere ferieafholdelsesperiode.

Stk. 7 Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

§ 27 Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2024 opsparer medarbejderen 9 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 opsparer medarbejderen i alt 10 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2027 opsparer medarbejderen i alt 11 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel feriefridagsopsparing. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Stk. 2 Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing løbende udbetales sammen med lønnen eller indgå anden aftale om udbetaling.

§ 28 Tjenestefrihed

Der kan gives adgang til tjenestefrihed med og uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

§ 29 Sygdom

Stk. 1 Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

Stk. 2 Der kan gives helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dets første og anden sygedag, hvis:

1. Barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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 arbejdstidstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og love-erklæring. Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 2. hele sygedag, har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 27.

§ 30 Omsorgsdage

Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i én kalenderdag pr. år. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb, og afvikles inden fratræden, medmindre medarbejderen kan dokumentere lovlig feriehindring, jf. ferielovens regler.

§ 31 Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov m.m.

Stk. 1 Der henvises til gældende lovgivning.

Stk. 2. Betingelser for retten til løn under orlov

Ved betaling af løn under orlov, jf. stk. 3-6 gælder nedenstående betingelser:

Det er en forudsætning for betaling, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned sættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

Stk. 3. Graviditetsorlov

Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødselstidspunkt. Virksomheden betaler sædvanlig løn i perioden.

4 ud af 8 uger kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden rykkes til afholdelse i forlængelse af orlov efter stk. 6 (tidl. forældreorlov).

Ved adoption gælder følgende:

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

Stk. 4. Orlov de første 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov)

Endvidere betales til moderen sædvanlig løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Ved adoption gælder følgende:

Til en af de adopterende forældre betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselsorlov).

Stk. 5 Orlov til faderen/medmoderen i forbindelse med fødslen eller modtagelsen (tidl. fædreorlov)

Faderen/medmoderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen eller modtagelsen af barnet (tidl. fædreorlov).

Stk. 6 Orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov)

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 21 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 21 uger har moderen ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 6 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 10 uger kan deles mellem forældrene til barnet.

Ved adoption gælder følgende:

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har moderen ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 10 uger kan deles mellem adoptanterne.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 25 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 25 uger har moderen ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betaling i de resterende 12 uger kan deles mellem forældrene til barnet.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt for så vidt angår 2 ud af de 8 uger til faderen/medmoderen, samt 2 ud af de 12 uger, der kan deles mellem forældrene til barnet.

De 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Ved adoption gælder følgende:

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har den ene forælder ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 14 uger kan deles mellem adoptanterne.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt for så vidt angår 2 ud af de 5 uger til faderen/medmoderen, samt 2 ud af de 14 uger, der kan deles mellem forældrene til barnet.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 27 uger (tidl. Forældreorlov). Af disse 27 uger har moderen ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 14 uger kan deles mellem forældrene til barnet.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt for så vidt angår 2 ud af de 8 uger til faderen/medmoderen, samt 4 ud af de 14 uger, der kan deles mellem forældrene til barnet.

De 27 uger skal afholdes inden for de 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, med mindre andet aftales.

Ved adoption gælder følgende:

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 26 uger har den ene forælder ret til af holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 16 uger kan deles mellem adoptanterne.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt for så vidt angår 2 ud af de 5 uger til faderen/medmoderen, samt 4 ud af de 16 uger, der kan deles mellem forældrene til barnet.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, med mindre andet aftales.

Stk. 7 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 4 og 6, dog maksimalt 25 uger.

Til et nærtstående familiemedlem, med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 6, dog maksimalt 17 uger.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 6, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i stk. 2 og stk. 6. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 8 Omsorgsdage

Efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption, har den ansatte ret til fravær med sædvanlig løn fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 9 Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Fraværet kan afvikles uafhængigt af den anden forælders eventuelle orlov.

Omsorgsfraværet skal varsles tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet

Der er ret til fuld og påregnelig løn under omsorgsfravær.

Stk. 10 Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det efterfølgende år.

Stk. 11 Ved fratrædelse afvikles resterende omsorgsdage så vidt muligt inden fratrædelse. Såfremt dette ikke er muligt, udbetales de resterende omsorgsdage i henhold til nettotimelønnen.

Stk. 12 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dage frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlige myndighed.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ud over ovenstående ret til 5 dage frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående i forbindelse med kritisk sygdom eller udredning.

Dagene afholdes uden løn, med medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing jf. § 27.

Stk. 13 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår til børnebørn under 14 år, uanset antallet af børnebørn.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing jf. §27.

§ 32 Øvrige ansættelsesforhold

Funktionærloven er i øvrigt gældende.

§ 33 Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg m.m.

Tillidsrepræsentantregler jævnfør overenskomstens protokollat indgået mellem Fertilitetsklinikken og Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere.

§ 34 Opsigelse af overenskomsten

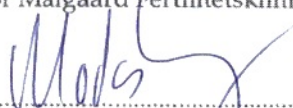
Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2025, og kan af såvel arbejdsgiveren som Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst d. 29. februar 2028, medmindre andet er aftalt mellem parterne.

§ 35 Hovedaftale

Nærværende overenskomst er indgået under respekt af de mellem parterne indgåede hovedaftaler.

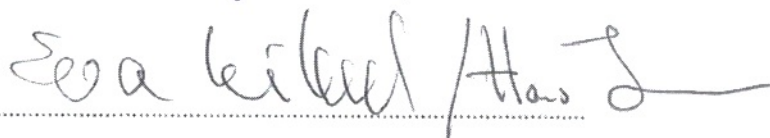
For Maigaard Fertilitetsklinik, den

9/9-25



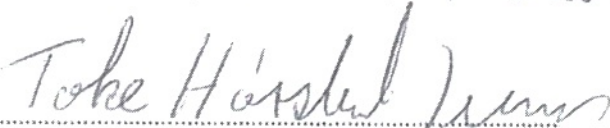
For Dansk Sygeplejeråd, den

8/9 2025



For Danske Bioanalytikere, den

8/9-2025



Bilag A - Andet fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage	Til og med det kalenderår, hvor barn fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Kan afholdes som hele eller halve dage. Ved jobskifte maksimalt 2 dage samme kalenderår pr. barn. Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2. Ikke afholdte dage udbetales ved arbejdsophør. 2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt. Ingen offentlig dækning. Sædvanlig løn	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation Løn
Børneomsorgsdage	Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn mellem 8 – 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene for børn mellem 8 – 14 år holdes uden løn. Ved børneomsorgsdage nedskrives normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte, og medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med.	
Ulykke og akut sygdom	Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt. Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig. Kortere varighed. Ingen offentlig dækning.	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation

	Ret til fravær	
Spædbarnets indlæggelse	Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen - Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden	Betingelser
	Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen. Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse	Særlige bemærkninger
	Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.	
	Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.	Fraværperiode
	Dagpenge i højst 3 måneder.	Kompensation
	Sædvanlig løn i op til 3 måneder	Løn
Pasning af alvorligt sygt barn under 14 år	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. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der ydes fuld løn som under sygdom.	
	Dagpengelovens § 26 skal være opfyldt.	Betingelser
	Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt.	Særlige bemærkninger
	Maksimum 52 uger inden for 18 måneder.	Fraværperiode
	Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær.	
	Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.	Kompensation
		Løn

	Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 14 år.	
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	Under 18 år. § 42 i Lov om social service skal være opfyldt. Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn. Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen. Intet lønkrav.	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation Løn
Pasning af nærtstående døende i hjemmet.	§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt. Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem. Hospitalsbehandling udsigtsløs. Ej tidsbestemt. Indtil 14 dage efter dødsfald. Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge. Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn. Der optjenes ret til ferie under fraværet Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation Løn
Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom	Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedage, har, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Reglen vedrører børn 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparring, jf. § 4, svarende til det timetal, som normtime-tallet nedskrives med.	
--	--	--

Bilag B - Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

	Før Fødsel med løn	Efter Fødsel med løn	Yderligere fravær med dagpenge
Moder	• 8 uger med løn • tidligere hvis Dagpengelovens § 12, stk. 2 opfyldt.	• op til 24 uger med løn, fordelt således: ○ første 14 uger til moder ○ næste 10 uger til deling mellem forældre For forældreorlov påbegyndt den 1. juli 2014 eller senere: • op til 25 uger med løn, fordelt således: ○ første 14 uger til moder ○ næste 10 uger til deling mellem forældre ○ yderligere 1 uge reserveret til moder	
Meddelelse til arbejdsgiver	• Senest 3 måneder før forventet fødsel	• Senest 8 uger efter fødsel, skal meddeles tidspunkt for tilbagevenden til arbejdet, herunder om hun vil gøre brug af retten til at udskyde ml. 8-13 uger til senere afholdelse. • Anvendelse af udskudt orlov skal varsles med 16 uger.	
Fader	÷	• 2 uger i forbindelse med fødsel. • 2 uger placeret indenfor barnets første 46. uger (udvidet fædreorlov).	

		• 10 uger efter barnets 14. uge, til deling med moderen. Fader har ret til forlods anvendelse af løn-/dagpengere retten på 32 uger efter uge 14. For forældreorlov påbegyndt den 1. juli 2014 eller senere: • 2 uger i forbindelse med fødsel. • 2 uger placeret indenfor barnets første 46. uger (udvidet fædreorlov). • 10 uger efter barnets 14. uge, til deling med moderen. Fader har ret til forlods anvendelse af løn-/dagpengere retten på 32 uger efter uge 14. • yderligere 1 uge reserveret til fader.	
Øremærket forældreorlov		Med virkning for medarbejdere med børn for hvilke, der påbegyndes forældreorlov den 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. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.	

Meddelelse til arbejdsgiver		• 4 uger før forventet fødsel, hvis han vil holde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødsel. • 4 ugers varsel for de 2 ugers udvidet fædreorlov, inden uge 46.	
Fælles		• Efter aftale med arbejdsgiver, kan der udskydes op til 32 uger af fraværet efter uge 14. Løn- og dagpenge vil herefter blive tilsvarende udskudt. • Hvis den ansatte fratræder inden aftalebaseret udskydelse afholdt, bortfalder retten til den udskudte fravær, med mindre der træffes aftale med ny arbejdsgiver. • Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år	• Efter barnets 14. uge, har forældreparret ret til dagpenge i sammenlagt 32 uger. • Til hver fødsel, kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar. • Orlov kan forlænges til 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn. • Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge.
Meddelelse til arbejdsgiver		• Aftalebaseret udskudt orlov skal varsles med 8 uger, når det skal anvendes. • Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes.	• Udskydelse af orlov skal meddeles arbejdsgiver indenfor 8 uger efter fødsel.

		• Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives inden udløbet af fristen for de forskellige varsler.	
Adoption	• Indtil 8 uger med sædvanlig løn, hvis krav om ophold i afgiverland inden modtagelsen.	• I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger. • Yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn kan fordeles mellem forældrene. Ret til at anvende fraværet forlods efter begæring. • Mandlig ansat ret til yderligere 2 ugers fravær med sædvanlig løn, som skal afholdes inden 46. uge efter modtagelsen. For forældreorlov påbegyndt den 1. juli 2014 eller senere: • I de første 14 uger efter modtagelse af barnet har en af de adopterende forældre ad gangen ret til fravær bortset fra ret til samtidigt fravær i 2 sammenhængende uger.	• Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Efter den 14. uge, har forældrene ret til 32 ugers fulde dagpenge i alt, som kan fordeles imellem forældrene. • Ret til at forlænge eller udskyde orlov efter samme regler, som ved barselsorlov.

		• Yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn kan fordeles mellem forældrene. Ret til at anvende fraværet forlods efter begæring. • Mandlig ansat ret til yderligere 2 ugers fravær med sædvanlig løn, som skal afholdes inden 46. uge efter modtagelsen. • Yderligere 1 uge reserveret til henholdsvis den ene og den anden adoptant.	
Meddelelse til arbejdsgiver	• Adoptionsorlov skal så vidt muligt varsles med 3 måneder. • Snarest muligt ved ophold i udland.	• Inden 8 uger efter modtagelsen, skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, samt om udskydelse ønskes. • Mandlig ansats ret til yderligere 2 ugers fravær med sædvanlig løn, skal varsles med 4 uger. • Forlods anvendelse af de 10 uger efter modtagelsens 14. uge, skal varsles med 4 uger.	

Bilag B - Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser (barn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere)

Orlov med løn ved fødsel:

Barnet er født 1/7 2023 eller senere	Mor	Far/medmor	Til deling mellem forældrene
Før fødslen	8 uger 4 uger kan efter aftale med virksomheden flyttes til perioden efter 10. uge efter fødslen		
Indtil 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	
Efter 10 uger fra fødslen	5 uger	8 uger Har far/medmor mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fødsel er der kun ret til 6 uger	12 uger Har far/medmor mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fødsel er der kun ret til 10 uger
	Betingelserne oplistet i § 31 er gældende. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen Sædvanlig løn under orlov forudsætter jf. § 31, fuld dagpengerefusion, De 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, jf. § 31, stk. 6. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.		

Orlov med løn ved adoption:

Barnet er modtaget 1/7 2023 eller senere	Den ene forælder	Den anden forælder	Til deling mellem forældrene
Før modtagelsen af barnet	Adoptanter har ret til orlov med løn i indtil 8 uger før modtagelsen, hvis krav om ophold i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet		
Indtil 10 uger efter modtagelsen af barnet	10 uger	2 uger	
Efter 10 uger fra modtagelsen af barnet	5 uger	5 uger Har medadoptanten mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fødsel er der kun ret til 3 uger	14 uger Har adoptanten mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fødsel er der kun ret til 12 uger
	Betingelserne oplyst i § 31 er gældende. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen Sædvanlig løn under orlov forudsætter jf. § 31, fuld dagpengerefusion, De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, jf. § 31, stk. 6. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.		

Oversigterne suppleres med barselsloven og dagpengelovgivningens regler for bl.a. meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens/medmoders mulighed for forlods anvendelse af fraværretten samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.

**Bilag C - Oversigt over barsels-
og adoptionsbestemmelser (barn født eller modtaget den 1. juni 2025
eller senere)**

Orlov med løn ved fødsel:

Barnet er født 1/6 2025 eller senere	Mor	Far/medmor	Til deling mel- lem forældrene
Før fødslen	8 uger 4 uger kan efter af- tale med virksom- heden flyttes til pe- rioden efter 10. uge efter fødslen		
Indtil 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	
Efter 10 uger fra fødslen	5 uger	8 uger Har far/medmor mindre end 9 mdr. anciennitet på tids- punktet for barnets fødsel er der kun ret til 6 uger	14 uger Har far/medmor mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fød- sel er der kun ret til 10 uger
	Betingelserne oplistet i § 31 er gældende. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalin- gen Sædvanlig løn under orlov forudsætter jf. § 31, fuld dagpengerefusion, De 27 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, jf. § 31, stk. 6. Hver af forældrenes orlov kan maksi- malt deles i to perioder, medmindre an- det aftales.		

Orlov med løn ved adoption:

Barnet er modtaget 1/5 2025 el- ler senere	Den ene for- ælder	Den anden for- ælder	Til deling mellem forældrene

Før modtagelsen af barnet	Adoptanter har ret til orlov med løn i indtil 8 uger før modtagelsen, hvis krav om ophold i afgi-verlandet inden modtagelsen af barnet		
Indtil 10 uger efter modtagelsen af barnet	10 uger	2 uger	
Efter 10 uger fra modtagelsen af barnet	5 uger	5 uger Har medadoptanten mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fødsel er der kun ret til 3 uger	16 uger Har adoptanten mindre end 9 mdr. anciennitet på tidspunktet for barnets fødsel er der kun ret til 12 uger
	Betingelserne oplistet i § 31 er gældende. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen Sædvanlig løn under orlov forudsætter jf. § 31, fuld dagpengerefusion, De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, jf. § 31, stk. 6. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.		

Oversigterne suppleres med barselsloven og dagpengelovgivningens regler for bl.a. meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens/medmoders mulighed for forlods anvendelse af fraværsretten samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.

Bilag D - Arbejdsmiljørepræsentant

1. Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.
2. Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver i forbindelse med arbejdsmiljøet løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljøorganisationen, herunder arbejdsmiljørepræsentanten, skal være omdrejningspunkt for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

3. Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren, under hensyntagen til forholdene på arbejdspladsen, få den nødvendige frihed til deltagelse i DSR/dbio's relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgang til deltagelse i DSR/dbio's arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i DSR's frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

4. I virksomheder med arbejdsmiljø- eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

Ovennævnte træder i kraft 1. juni 2020.

5. Pr. 1. marts 2025 gælder følgende om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanten:

På områder, hvor der kan vælges arbejdsmiljørepræsentanter, og hvor de er medlemmer af enten Dansk Sygeplejeråd eller DBIO, tildeles et vederlag for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant ud over den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget fastsættes årligt til 9.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten til- eller fratræder sit hverv i løbet af året, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanten ind- eller udmeldes af Dansk Sygeplejeråd/DBIO. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanten tilmelder sig vederlagsbetaling gennem deres forbund. Dansk Sygeplejeråd/DBIO påser at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem og meddeler dette til arbejdsgiver.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og vederlaget kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er hverken pensionsberettigede eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Protokollat 1 - Tillidsrepræsentantregler

§ 1 Generelle bestemmelser

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler i denne overenskomst om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter tillige er gældende for sikkerhedsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende lov om Arbejds miljø.

§ 2 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

- Stk. 1** På enhver arbejdsplads kan medarbejderne for hver organisation/overenskomstgruppe, der har mere end 5 ansatte medlemmer, vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.
- Stk. 2** På større arbejdspladser kan medarbejderne inden for enhver virksomhed med selvstændig arbejdsledelse af hver organisation/overenskomstgruppe vælge en tillidsrepræsentant.
- Stk. 3** Udgør antallet af medlemmer i en overenskomstgruppe mindre end 5 ansatte på virksomhedens arbejdssted, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende overenskomstgruppe på et andet arbejdssted inden for virksomhedens institutioner, eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på samme arbejdssted.

Bemærkning:

Timelønnede er ikke omfattet af ansættelsesforhold.

§ 3 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

§ 4 Valg af tillidsrepræsentant

- Stk. 1** Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, der er omfattet af overenskomsten med Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.
- Stk. 2** Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, som er ansat i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.
- Stk. 3** Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 4 Tillidsrepræsentanten er valgt ved simpelt flertal.

Stk. 5 Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationens fremsender meddelelse om valget til Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Stk. 6 Virksomheden er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Dansk Sygeplejeråd/ Danske Bioanalytikere inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Virksomheden kan alene komme med indsigelse mod valget, hvis formalia i Tillidsrepræsentantreglerne ikke er overholdt.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant er omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor virksomheden er bekendt med valget.

§ 5 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Organisationen giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed med løn til at deltage i kurset.

§ 6 Suppleant for tillidsrepræsentanten

Stk. 1 Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 4, stk. 3 og stk. 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2 Suppleanten er omfattet af samme bestemmelser som tillidsrepræsentanten. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter reglerne i denne overenskomst.

§ 7 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1 Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ansættelsesmyndigheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ansættelsesmyndighedens ledelse og denne repræsentant.

Stk. 2 Tillidsrepræsentanten kan overfor virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medlemmerne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sine medlemmers vegne med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

- Stk. 3** Opnås der ikke en, efter tillidsrepræsentantens skøn, tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Det er tillidsrepræsentanten og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere .

- Stk. 4** Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for arbejdet.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der hvis muligt forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

- Stk. 5** Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse.

Mellem ansættelsesmyndigheden/dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne aftales lokalt principper og vilkår, der kan danne grundlag for:

- at der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentantens varetagelse af hvervet.
- at der sker en afklaring af, hvor meget tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet
- at tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, for eksempel i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller geografiske afstande
- at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – for eksempel. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt

Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

- Stk. 6** Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder uden for arbejdstiden honoreres svarende til overarbejde.

Hvis et tillids-/fællestillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillids-/fællestillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter overenskomstens regler. Det samme gælder, hvis tillids-/fællestillidsrepræsentanten af virksomheden tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Hvis tillids-/fællestillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transport godtgørelse til transport mellem hjem og arbejde efter overenskomstens regler.

- Stk. 7** Frihed til deltagelse i kurser, møder m.m.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten gives der den fornødne tjenestefrihed med løn til deltagelse i:

- Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- Udøvelse af hverv, som tillidsrepræsentanter er valgt til af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere
- Møder arrangeret af Dansk Sygeplejeråd/ Danske Bioanalytikere, som er relevante for tillidsrepræsentantens udøvelse af hvervet.

Virksomheden etablerer en arbejdsskadeforsikring, som dækker tillidsrepræsentanten når denne deltager i ovenstående. Forsikringen skal desuden dække transport.

- Stk. 8** På større arbejdspladser skal tillidsrepræsentanten anvises passende lokale og kontorfaciliteter til udførelse af sit tillidsrepræsentanthverv.

- Stk. 9** Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for den pågældende overenskomstgruppe/overenskomstgrupper holdes orienteret.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for af få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Stk. 10 Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når virksomheden har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens. Mødet planlægges i øvrigt i henhold til virksomhedens driftsmæssige forhold.

§ 8 Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1 Såfremt der for en organisation/overenskomstgruppe er 2 tillidsrepræsentanter eller flere, kan der blandt disse vælges en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2 Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i stk. 4.

§ 9 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 6 måneder.

Stk. 2 Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd/ Danske Bioanalytikere. Virksomheden kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at Dansk Sygeplejeråd-/Danske Bioanalytikere har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3 Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd/ Danske Bioanalytikere, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jævnfør Hovedaftaler indgået mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd/ Danske Bioanalytikere.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglings-begæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før Dansk Sygeplejeråd/ Danske Bioanalytikere har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Stk. 4 Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, fortsætter tillidsrepræsentanthvervet uden videre indtil næste valg.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

Aftale 1 – Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Maigaard Fertilitetsklinik og DSR/DBIO.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor det relevante forbund (DSR eller DBIO) er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanter har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene.

Aftale 2 – Aftale om seniorordning

Medarbejderen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen.

I seniorordningen kan sygeplejersken holde indtil 46 seniorfridage pr. kalenderår. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at arbejdstiden kan reduceres i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri periode, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Arbejdstiden kan reduceres til 32,4 timer pr. uge for en fuldtidsansat, jf. § 9, stk. 1.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende kalenderår. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 26.

Finansieringen af det valgte antal seniorfridage eller arbejdstidsreduktion sker ved, at medarbejderen holder fri uden løn. Ved seniorfridage nedskrives løn og normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Medarbejderen og virksomheden kan som led i en seniorordning aftale andre udbetalings-tidspunkter af den særlige opsparing, jf. § 27.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i kalenderåret 2018.

Aftale 3 – Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden, eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.