

LANDSOVERENSKOMST

MELLEM

DANSK SYGEPLEJERÅD

OG

FALCK DANMARK A/S

GÆLDENDE FOR

**SYGEPLEJERSKER ANSAT I
FALCK DANMARK A/S OG HERMED
KONCERNFORBUNDNE SELSKABER**

2023 - 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

A. OVERENSKOMSTEN	1
Dækningsområde	1
§ 1. Arbejdstid	1
§ 2. Deltidsansættelse	2
§ 3. Overarbejde	2
§ 4. Arbejdsstedet	3
§ 5. Løn	3
§ 6. Pension	5
§ 7. Studerende	5
§ 8. Timelønnede	5
§ 9. Personlig opsigelse	5
§ 10. Sygdom, børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, graviditet, adoption og barsel	6
§ 11. Ferie	8
§ 12. Andre fridage	9
§ 13. Regler for tillidsrepræsentanter	11
§ 14. Lokalaftaler	11
§ 15. Afgørelse af tvistigheder	11
§ 16. Hovedaftale	11
§ 17. Overenskomstens varighed	11
B. PROTOKOLLATER	12
Protokollat 1 (om ansættelsesaftale)	12
Protokollat 2 (om uddannelse)	13
Protokollat 3 (om tillidsrepræsentanter)	14
Protokollat 4	19
(om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område)	19
Protokollat 5 (om etablering af lokal uddannelses- og samarbejdspulje)	20
Protokollat 6 (om implementering af ligelønsloven mv.)	21
Protokollat 7 (om seniorordning)	24
Protokollat 8 (om elektroniske dokumenter)	25
Protokollat 9 (om bilag til dækningsområde)	26
Protokollat 10 (om Organisationsaftale)	27
Protokollat 11 (om uddannelsesudvalg)	28
Protokollat 12 (om indfasning af pension)	29
Protokollat 13 (om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed)	31
Protokollat 14 (om databeskyttelse)	32
Protokollat 15 (om den grønne omstilling)	33
Protokollat 16 (om arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-udstyr)	34
Protokollat 17 (om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser)	35

A. OVERENSKOMSTEN

Dækningsområde

Overenskomsten omfatter arbejdsfunktioner udført af medarbejdere - i Falck Danmark A/S og hermed koncernforbundne selskaber, inden for alle nuværende forretningsområder - der er uddannet sygeplejerske og ansat i en stilling, hvor sygeplejersken anvender sin sygeplejefaglige grunduddannelse jævnfør bilag i protokollat 9. Det samme gør sig gældende for medarbejdere, der er under uddannelse som sygeplejerske.

Ledere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder uden for overenskomstens område.

Dansk Sygeplejeråd er påtaleberettiget, for så vidt angår disse sygeplejersker.

ActiveCare A/S er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

Såfremt der i Falck Danmark A/S eller hermed koncernforbundne selskaber bliver ansat sygeplejersker i Teknisk Tjeneste eller i nye forretningsområder, er disse sygeplejersker ikke omfattet af overenskomsten. Der vil i så fald blive optaget drøftelser mellem overenskomstens parter om ansættelsesvilkår for disse medarbejdere.

§ 1. Arbejdstid

- a.** Den normale ugentlige arbejdstid udgør 37 timer.
- b.** Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv. Den normale daglige arbejdstid ligger i tidsrummet kl. 7 – kl. 18. For arbejde uden for disse tidspunkter kan der ydes tillæg, jævnfør § 5.
- c.** Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jævnfør § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.
- d.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jævnfør EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- e.** For rådighedsvagt og telefonvagt optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.
- f.** Frokostpausen af 29 minutters varighed medregnes i arbejdstiden. Den ansatte står til rådighed og kan ikke forlade arbejdsstedet i frokostpausen. Uafholdt frokostpause kan ikke forkorte arbejdstiden.

- g.** Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der lokalt kan aftales flekstidsordninger.
- h.** Dansk Sygeplejeråd eller Tillidsrepræsentanten varetager på Dansk Sygeplejeråds vegne den lokale forhandlingskompetence.
- i.** Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang.

§ 2. Deltidsansættelse

Sygeplejersker kan ansættes på deltid.

Deltidsansatte, der påtager sig merarbejde i op til 37 timer pr. uge, aflønnes med deres sædvanlige timesats for de ekstra timer.

Påtages arbejde udover 37 timer pr. uge er dette at betragte som overarbejde og aflønnes iht. overenskomstens § 3.

§ 3. Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 %.

Betaling

- a.** Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, betales med timeløn + 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100 %.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100 %.

Der regnes med halve timer. Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- b.** Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 %.
- c.** Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Afspadsering

- a. Der kan mellem den ansatte og virksomheden aftales afspadsering frem for betaling af overarbejde. 50 % timer afspadseres med 1,5 time, og 100 % timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Der kan ligeledes aftales afspadsering således, at der afspadseres time for time og 50 % eller 100 % tillægget udbetales.

- b. Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage. Uafviklet overarbejde opspares på en afspadseringskonto. Der kan maksimalt opspares en uges afspadsering på kontoen.
- c. 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.

§ 4. Arbejdsstedet

Den ansatte kan være beskæftiget på forskellige adresser. Af ansættelsesbeviset vil fremgå det sted, hvor den ansatte udfører hovedparten af sit arbejde.

Arbejdsstedet kan veksle mellem forskellige lokaliteter, hovedsageligt i det nærområde, hvortil den ansatte er tilknyttet.

Transporttid fra den ansattes hjem til andre arbejdssteder end det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, er at betragte som arbejdstid, når transporttiden overstiger den sædvanlige transport mellem arbejdsstedet, der fremgår af ansættelsesbeviset og den ansattes hjem.

Transport i eget køretøj til andre arbejdssteder end det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, honoreres efter statens takster. Kun kørte kilometer, udover den sædvanlige afstand mellem hjem og det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, honoreres.

Transport i eget køretøj kræver dog altid aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Udgifter til transport med offentlige transportmidler til andre arbejdssteder end det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, refunderes mod bilag.

§ 5. Løn

Minimumsløn

Til alle fuldtidsansatte ydes en minimumsløn pr. måned på

1. marts 2023	1. marts 2024
Kr. 30.068,93	Kr. 30.789,93

Løn, udover minimumslønnen, kan for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt en gang om året og reguleres fra den 1. marts. Vurderingen forelægges medarbejderen ved en lønsamtale.

I det omfang, der udføres arbejde udenfor tidsrummet kl. 7 – kl. 18 jævnfør § 1, b, skal muligheden for at aftale et individuelt forskudttidstillæg drøftes ved lønsamtalen.

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, uddannelse, erfaring, dygtighed, jobfleksibilitet, vilje til samarbejde, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 5, 6. afsnit.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejds omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i særlig opsparing, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Forskudttidstillæg

I tilfælde af, at arbejde udføres uden for tidsrummet i § 1.b, kan der lokalt, om fornødent under medvirken af organisationerne, aftales et tillæg, der ydes for arbejde, der planlægges udført uden for det i § 1.b, anførte tidsrum.

Anciennitetstillæg

Stk. 7. Til den ansatte, som har 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden udbetales et tillæg på 0,45 kr. pr. time svarende til kr. 72,15 pr. måned for fuldtidsbeskæftigelse på 37 timer.

Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 6,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Pr. 1. marts 2024 stiger særlig opsparing til 8,0 % af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 3 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 3 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

§ 6. Pension

Pensionsbidrag

Af den pensionsgivende løn jævnfør § 5 og § 3 betales et arbejdsgiverbidrag på 16 %, der indbetales til PKA. Den 1. juni 2023 stiger pensionsbidraget til 18 %.

Ferietillægget indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidraget.

Hvem omfatter pensionsaftalen

Alle medarbejdere, der er dækket af overenskomsten, skal have pensionsordning.

Ekstra indbetaling af pensionsbidrag

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Medarbejdere på efterløn og med ret til pension

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i § 6. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

§ 7. Studerende

Som ekstra assistance og vikarhjælp kan ansættes studerende, der er under uddannelse til sygeplejerske.

Aflønning af studerende vil ske på timebasis, med en timeløn på kr. 132,95 pr. 1. marts 2023 og pr. 1. marts 2024 på kr. 137,45. Studerende er ikke pensionsberettigede.

Ved ansættelse af studerende påhviler det arbejdsgiver, at den studerende får en tilstrækkelig oplæring og vejledning og ikke pålægges opgaver, som denne endnu ikke er kvalificeret til.

§ 8. Timelønnede

Timelønnede aflønnes med en timeløn på minimum:

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 187,55	Kr. 192,05

§ 9. Personlig opsigelse

1. Funktionærer

Månedslønnede sygeplejersker er omfattet af Funktionærloven, jævnfør Funktionærlovens § 1, og opsigelsesvarslerne følger lovens bestemmelser.

2. Ikke-funktionærer

Timelønnede sygeplejersker med under 8 ugentlige arbejdstimer samt sygeplejestuderende er ikke omfattet af Funktionærloven. De er omfattet af følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

3. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere som afskediges 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 afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 10. Sygdom, børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, graviditet, adoption og barsel

Sygdom

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Børns sygdom

- a. Medarbejdere indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. 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. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og love-erklæring.

- b. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.
- c. Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere og ansatte under uddannelse 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 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 opsparing, jf. § 5.

Børns hospitalsindlæggelse

- a. Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dette gælder også, når hospitalsindlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

- b. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.
- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d. Hvis medarbejderen under fraværet er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Graviditet, adoption og orlov

Barsel

- a. Der henvises til gældende lovgivning.

Virksomheden betaler til medarbejderen fuld løn under fravær på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). 4 af de 8 uger kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden rykkes til afholdelse i forlængelse af perioden efter de 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov). Endvidere betales til samme medarbejder fuld løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselorlov).

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

- b. Under samme betingelser som under litra a betales der fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).
- c. Under samme betingelser som under litra a betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 21 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 21 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra a, ret til at holde 4 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 12 uger ydes kun til den ene af barnets forældre.

Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

De 21 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Af barselsdagpenge, der modtages efter udløbet af fraværet med løn, indbetales fuld pension.

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

Under samme betingelser som i litra a betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 25 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 25 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra a, ret til at holde 4 uger, og den anden forælder har ret til 7 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Af de resterende 14 uger ydes betalingen i 12 uger til den ene af barnets forældre. De resterende 2 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

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

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

Af barselsdagpenge, der modtages efter udløbet af fraværet med løn, indbetales fuld pension.

§ 11. Ferie

Ferieloven er gældende. Det kontante ferietillæg ved ferie med løn udgør 1,5 %. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12,5 %. Optjeningsåret går fra 1.1. til 31.12. Den optjente ferie skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1.5. til 30.4.

Hvor der ikke holdes samlet ferielukket, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

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 arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, 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.

Stk. 2

Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med en tillidsrepræsentant indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 12. Andre fridage

Feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Stk. 2.

For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage à 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Stk. 3.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Stk. 4.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke-afholdte feriefridage.

Ved ferieafholdelsesperiodens udløb udbetales kompensation for ikke-afholdte feriefridage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage. Såfremt der udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage, jf. afsnit 1 eller 2, indgår betalingen i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke i den pensionsberettigede løn.

Omsorgsdage

- a.** En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Placering af omsorgsdage aftales mellem den ansatte og arbejdsstedet. Placeringen af omsorgsdage sker under hensyn til driften på arbejdsstedet samt eventuel sygdom hos barnet.

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved kalenderårets udgang eller ved ansættelsesforholdets ophør.

- b.** Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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.

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.

Frihed på Grundlovsdag

Grundlovsdag er en hel fridag. Dog kan medarbejderne blive pålagt at arbejde på Grundlovsdag. I så fald ydes en erstatningsfrihed, som placeres efter aftale med de berørte medarbejdere.

§ 13. Regler for tillidsrepræsentanter

Der henvises til protokollat om tillidsrepræsentanter.

§ 14. Lokalaftaler

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som supplerer eller fraviger overenskomstens bestemmelser.

Overenskomstfravigende lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt med DSR's lokale afdeling(er). Sådanne lokalaftaler fremsendes til orientering til organisationerne.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med DSR's lokale afdeling(er).

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

§ 15. Afgørelse af tvistigheder

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid" indgået mellem DA & LO jævnfør i øvrigt Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

§ 16. Hovedaftale

Den til enhver tid gældende hovedaftale indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (DA/LO-aftalen) følges med de fornødne tilpasninger. Falck er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og DA og handler i overensstemmelse hermed, mens Dansk Sygeplejeråd handler selvstændigt.

§ 17. Overenskomstens varighed

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

B. PROTOKOLLATER

Protokollat 1 (om ansættelsesaftale)

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Anmærkning:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet til den kommende Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, jævnfør § 15.

Såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Protokollat 2 (om uddannelse)

Parterne anbefaler, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer – både gennem jobrelevant opkvalificering og efter- og videreuddannelse.

Parterne er tillige enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere, og at der skal gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklings samtale.

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling skal tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation – efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Protokollat 3 (om tillidsrepræsentanter)

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomhederne er et tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten er en central person i dette samarbejde.

Parterne er enige om, at arbejdsgiveren yder frihed med løn til tillidsrepræsentanter i forbindelse med uddannelsen til hvervet som tillidsrepræsentant. Uddannelsen består pt. af et uddannelsesforløb på maksimalt 10 dage, der så vidt muligt afholdes i løbet af et år. Arbejdsgiveren orienteres, såfremt der sker ændringer i uddannelsesforløbet

Dansk Sygeplejeråd afvikler uddannelsesforløbet samt afholder udgifterne i forbindelse hermed.

Parterne har aftalt, at der ikke indbetales til DA og LO's uddannelsesfond for så vidt angår medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst.

1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- a.** I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst med mindst 5 medarbejdere under overenskomstens område, kan vælges en tillidsrepræsentant.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant i brugervirksomheden.

- b.** I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c.** I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jævnfør stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

- d.** Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende af længere varighed på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, som skal opfylde betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

2. Valget til tillidsrepræsentant

- a.** Tillidsrepræsentanten og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor.

Tillidsrepræsentant og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette antal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

- b.** I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget. Det kan dog lokalt aftales, at en tillidsrepræsentant dækker flere afdelinger end den, hvor den pågældende er beskæftiget.
- c.** Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd og meddelt arbejdsgiveren. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d.** Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Sygeplejeråd i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e.** Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- f.** Der er ret til at vælge tillidsrepræsentant i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.
- g.** Fællestillidsrepræsentant

Af de valgte tillidsrepræsentanter kan der vælges én fællestillidsrepræsentant for regionsklinikkerne og én fællestillidsrepræsentant for Falcks øvrige områder.

Stk. 4 – Tillidsrepræsentantens opgaver, og stk. 6 – Afskedigelse af tillidsrepræsentant, finder tilsvarende anvendelse for en fællestillidsrepræsentant.

3. Vederlag til valgte fællestillidsrepræsentanter

- a.** Fællestillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2, afsnit f. vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal.
- b.** Vederlaget udbetales som compensation for fællestillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv.
- c.** Vederlaget udgør kr. 10.000 pr. år. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- d.** Ved bortfald af fællestillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

4. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a.** Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomhedens ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt samarbejde på virksomheden.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

- b.** Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.
- c.** Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen.
- d.** Udførelsen af de, af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomhedens ledelse.
- e.** Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- f.** Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- g.** Såfremt medarbejderen ønsker det, kan drøftelser om medarbejderens løn føres med eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- h.** Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og mulighed for medlemskab af Dansk Sygeplejeråd. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere, når virksomheden har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
- i.** Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

5. Klubber, opslag

- a.** Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

- b.** I det omfang, arbejdet tillader det, kan virksomhedens ledelse efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- c.** På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne. Stedet aftales med virksomhedens ledelse, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.
- d.** Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a.** Hvis arbejdsgiveren finder, at der foreligger tvingende årsager, jævnfør stk. b, til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiveren rejse spørgsmålet efter reglerne i "Norm for regler for behandling af faglig strid" indgået mellem DA & LO.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst.

- b.** En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c.** Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Dansk Sygeplejeråd har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- d.** Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- e.** Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f.** Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g.** Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

- h.** Såfremt Dansk Sygeplejeråd hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet, om hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

- i.** En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse efter prøvetidens udløb sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Protokollat 4

(om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område)

Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn, jævnfør aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI Overenskomst I v/DI og CO-industri.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det nævn, der i så fald oprettes af DI Overenskomst I v/DI og CO-industri.

Protokollat 5 (om etablering af lokal uddannelses- og samarbejdspulje)

Parterne er enige om at etablere en lokal uddannelses- og samarbejdspulje.

Uddannelses- og samarbejdspuljen skal bidrage til aktiviteter, der styrker samarbejdet mellem virksomhed og medarbejdere samt understøtte uddannelsesaktiviteter.

De uddannelsesaktiviteter, der kan opnås støtte til, aftales mellem tillidsrepræsentanten, hvis en sådan er valgt - og såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant mellem forbundet - og virksomheden.

Til finansiering af puljen indbetaler virksomheden pr. 1. marts 2020 et bidrag på kr. 495,00 opgjort pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten pr. år. Bidrag til puljen indbetales halvårligt bagud. Bidraget stiger pr. juli 2023 til kr. 660 pr. år.

Parterne er enige om, at dette protokollat ikke har sammenhæng med protokollat 2 i overenskomsten.

Der udarbejdes årligt en opgørelse over puljen.

Protokollat 6 (om implementering af ligelønsloven mv.)

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Stk. 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

Stk. 1. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

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

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

Stk. 1. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

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

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

Stk. 1. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

Stk. 1. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jævnfør § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

Stk. 1. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen

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

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

Protokollat 7 (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 medarbejderen holde indtil 32 seniorfridage pr. kalenderår. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at arbejdstiden kan reduceres i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Arbejdstiden kan reduceres til 32,4 timer pr. uge for en fuldtidsansat.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 12.

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 udbetalingstidspunkter af den særlige opsparring, jf. § 5.

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

Protokollat 8 (om elektroniske dokumenter)

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat 9 (om bilag til dækningsområde)

Som eksempler på stillinger – der hører under nærværende overenskomsts dækningsområde - kan nævnes stillinger så som:

Sundhedsplejerske, sundhedskonsulent, jobkonsulent, sygeplejefaglig konsulent samt andre sygeplejefaglige relevante konsulentstillinger, udredningskoordinatorer, misbrugssygeplejersker samt uddannelseskonsulenter/-vejleder.

Ved overenskomstens indgåelse berører ovennævnte blandt andet følgende:

- Medicinsk Testcenter
- Aktiv Arbejdsmedicin / Falck Healthcare AM A/S
- Falck Jobservice A/S
- Falck Hjemmepleje A/S
- Psykologisk Rådgivningscenter
- Sundhedscentre (for så vidt angår kommunalt samarbejde gælder overenskomsten alene, hvis sygeplejersken ikke er ansat af kommunen)

Bilaget er ikke udtømmende.

Protokollat 10 (om Organisationsaftale)

Der er mellem parterne enighed om, at Falck Hjemmepleje A/S er omfattet af nærværende overenskomst.

Der er derfor også enighed mellem parterne om, at Falck Danmark A/S og hermed koncernforbundne selskaber herunder Falck Hjemmepleje A/S ikke herefter er omfattet af de mellem Dansk Sygeplejeråd og DI Overenskomst II (SBA) indgåede overenskomster henholdsvis Basisoverenskomsten og overenskomsten for Ledere.

København, den 11. februar 2011

For DI Overenskomst II v / DI

For Dansk Sygeplejeråd

Protokollat 11 (om uddannelsesudvalg)

Parterne opfordrer til, at der i overenskomstperioden etableres et udvalg, hvori mulighederne for uddannelse drøftes.

Parterne indstiller endvidere, at man i ovenstående udvalg fremadrettet vil have dialog om det generelle uddannelsesniveau for sygeplejerskerne.

Parterne opfordrer samtidig til, at der i udvalget kan drøftes medarbejdernes mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

Udvalget består maksimalt af to repræsentanter udpeget af Dansk Sygeplejeråd og maksimalt to repræsentanter fra Falck.

Parterne er enige om, at udvalgets første møde afholdes senest den 1. december 2014.

Protokollat 12 (om indfasning af pension)

Indfasning

Stk. 1

For at sikre en god overgang for den enkelte medarbejder til Falck-koncernen efter udbud, opkøb af virksomheder mv. har parterne indgået aftale om indfasning af pension.

Stk. 2

Ved alle former for overtagelse af nye virksomheder herunder, men ikke begrænset til; opkøb, fusion, aktieoverdragelser m.v., skal der optages tilpasningsforhandlinger med henblik på tilpasning og tilretning af ansættelsesvilkårene for overtagne sygeplejersker, som vil henhøre under nærværende overenskomsts dækningsområde.

Stk. 3

Medarbejderens løn skal samlet set – som minimum – svare til overenskomstens niveau jf. §§ 5, afsnit 1. Minimumsløn, 5, afsnit 4 Særlig opsparing og 6 pension. Medarbejdere, som måtte ligge under dette niveau, vil blive reguleret.

Medarbejdere omfattet af "Aftale om vilkår for sygeplejersker ansat i Regionsklinikker" skal samlet set – som minimum – svare til aftalens §§ 3, 4 og 5. Medarbejdere, som måtte ligge under dette niveau, vil blive reguleret.

Stk. 4

Ved alle situationer omfattet af stk. 2 – hvor et selskab får status af koncernforbundet med Falck Danmark A/S – og hvor pensionen er lavere end overenskomstens 16%, vil de overtagne medarbejderes pensionsbidrag optrappes til et samlet arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 16% i PKA.

Stk. 5

Optrapningsmodellen er som følger:

- Fra 0 – 12 måneder skal pensionsbidraget udgøre en samlet sats på 2%
- Efter 12 måneder skal pensionsbidraget udgøre en samlet sats på 4%
- Efter 24 måneder skal pensionsbidraget udgøre en samlet sats på 8%
- Efter 36 måneder overgår medarbejderen til overenskomstens til enhver tid gældende pensionssats, dog under hensyntagen til stk. 8.

Stk. 6

Såfremt medarbejderen på overtagelsestidspunktet måtte have en samlet pensionssats, som udgør mere end hhv. 2%, 4% og 8%, men dog under 16%, vil medarbejderen stadig følge ovenstående trappe. Det vil sige, at medarbejderen fastholder satsen på overtagelsestidspunktet, og vil blive omfattet af optrapning efter modellen på det tidspunkt, hvor satsen efter trappemodellen er højere end satsen på overtagelsestidspunktet.

Stk. 7

Eventuelle medarbejderbetalte pensionsbidrag fra en på overtagelsestidspunktet fungerende obligatorisk pensionsordning indgår som en del af de samlede satser opregnet i stk. 5.

Den del af et eventuelt medarbejderbetalt pensionsbidrag, som indgår i det ved overdragelsen indbetalte samlede pensionsbidrag, kan på tidspunktet for overgangen til Falck Danmark A/S og hermed koncernforbundne selskaber, modregnes i medarbejderens nye personlige løn. Medarbejderen er dog altid samlet set berettiget til løn i henhold til overenskomstens §§ 5, afsnit 1 – Minimumsløn, 5, afsnit 4 – Særlig opsparing og 6 – pension.

Der gælder tilsvarende regler for medarbejdere, der ansættes i regionsklinikker.

Stk. 8

Efter 36 måneder nedsættes medarbejderens løn svarende til egetbidraget i det omfang, der kan modregnes heri, jf. stk. 7.

Stk. 9

Reguleringen af pensionen vil ske ved førstkommende månedsløn – altså med virkning fra den 1. i en måned – ved overgangen og efter udløb af de hhv. 12, 24 og 36 måneder.

Protokollat 13 (om 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.

Protokollat 14 (om databeskyttelse)

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Overenskomstparterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Databeskyttelsesforordningen er ikke en del af denne overenskomst.

Protokollat 15 (om den grønne omstilling)

Virksomheden står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling.

For at kunne stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedens tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Parterne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedste og bredeste mulige grundlag for samarbejde på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

Protokollat 16 (om arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-udstyr)

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Protokollat 17 (om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser)

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Godkendelse

Indgåelse af overenskomsten og protokollater er hermed godkendt af nedenstående parter:

København, den 2. august 2023

Falck Danmark A/S



Dansk Sygeplejeråd


