

# Overenskomst

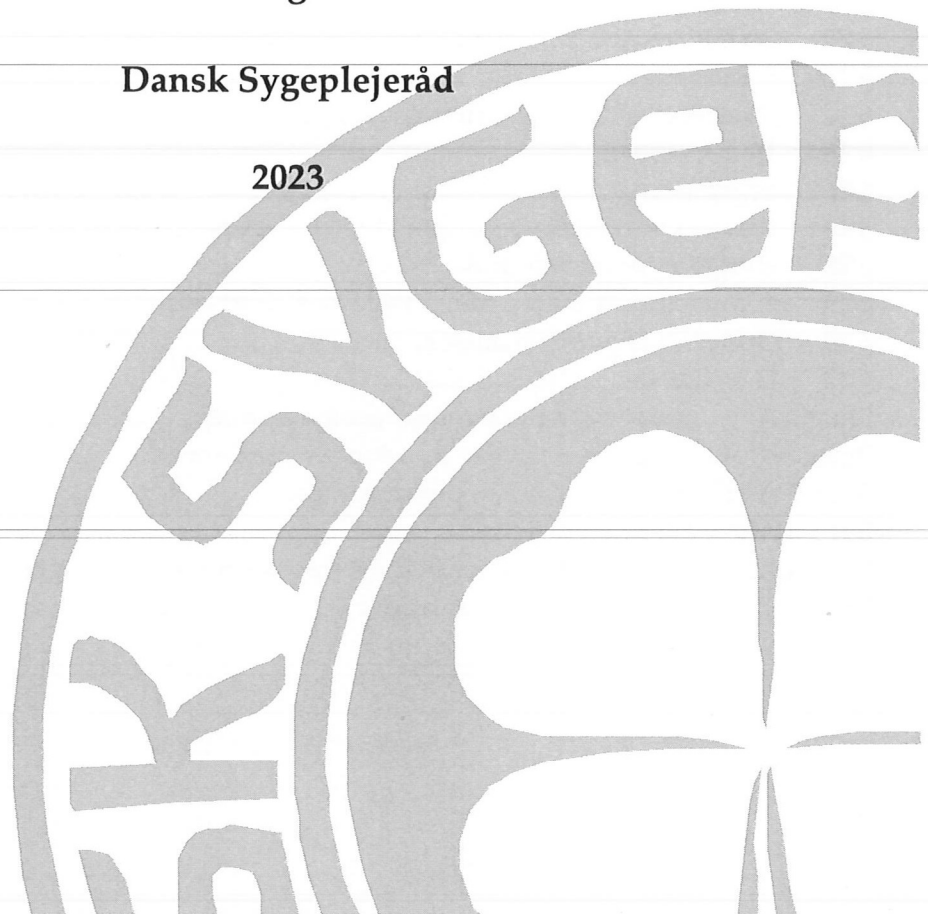
mellem

Fertilitetsklinik IVF-SYD

og

Dansk Sygeplejeråd

2023



## Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område.....	3
§ 2	Ansættelsesbrev.....	3
§ 3	Løn.....	3
§ 4	Tillæg.....	3
§ 5	Lønudbetaling.....	4
§ 6	Pension.....	4
§ 7	Frit valgs ordning.....	4
§ 8	Frit valgs dage.....	5
§ 9	Tjenestens placering.....	5
§ 10	Ugentlig arbejdstid.....	5
§ 11	Merarbejde.....	6
§ 12	Betaling eller afspadsering.....	6
§ 13	Fridøgn.....	6
§ 14	Andre frihedsperioder.....	7
§ 15	Opkald.....	7
§ 16	Weekendtjeneste.....	7
§ 17	Søgnehelligdage.....	7
§ 18	Tjenestedragt.....	7
§ 19	Timelønnede.....	7
§ 20	Opsigelsesvarsel.....	8
§ 21	Kompetenceudvikling.....	9
§ 22	Ferie.....	9
§ 23	Feriefridage.....	10
§ 24	Overførsel af ferie og feriefridage.....	11
§ 25	Tjenestefrihed.....	11
§ 26	Sygdom.....	11
§ 27	Fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgslov m.m.....	12
§ 28	Øvrige ansættelsesforhold.....	13
§ 29	Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg m.m.....	13
§ 30	Opsigelse af overenskomsten.....	13
§ 31	Hovedaftale.....	14
Bilag 1 A	Andet fravær af familiemæssige årsager.....	15
Bilag 1 B	Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser.....	18
Bilag 2	Aftale om Arbejds miljørepræsentanter.....	19
Bilag 3	Aftale om Seniorordning.....	20
Bilag 4	Aftale om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	21
Protokollat 1	Tillidsrepræsentantregler.....	22

## § 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter alle sygeplejersker, der ansættes på Fertilitetsklinik IVF-SYD.

## § 2 Ansættelsesbrev

Før tiltrædelse modtager medarbejderen 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.

## § 3 Løn

Medarbejdere aflønnes for tjeneste 37 timer ugentlig pr. den 1. juni 2023 med:

	<b>Bruttoårsløns</b>	<b>Bruttomånedsløn</b>	<b>Timeløn</b>	<b>Bruttotimeløn</b>
<b>Trin 1</b>	606.988,05 kr.	50.582,34 kr.	315,47 kr.	<u>Bruttoårsløns + tillæg</u> 1924
<b>Trin 2</b>	641.003,70 kr.	53.416,97 kr.	333,19 kr.	<u>Bruttoårsløns + tillæg</u> 1924

Pr. 1.juni 2024 er lønnen:

	<b>Bruttoårsløns</b>	<b>Bruttomånedsløn</b>	<b>Timeløn</b>	<b>Bruttotimeløn</b>
<b>Trin 1</b>	613.057,93 kr.	51.088,15 kr.	318,63 kr.	<u>Bruttoårsløns + tillæg</u> 1924
<b>Trin 2</b>	647.413,74 kr.	53.951,14 kr.	336,52 kr.	<u>Bruttoårsløns + tillæg</u> 1924

Medarbejdere aflønnes på trin 1 ved ansættelsen og efter 3 måneders ansættelse på trin 2. For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsmæssigt.

## § 4 Tillæg

**Stk. 1.** Der kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen 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. Funktionsløns 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.

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

## § 5 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvist bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiveren pensionsbidrag i henhold til § 6.

## § 6 Pension

Arbejdsgiveren tilbageholder i medarbejderens løn 6 % af bruttolønnen som medarbejderens eget pensionsbidrag. Herudover betaler arbejdsgiveren 12 % af bruttolønnen som arbejdsgiverbidrag. Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiveren til Pensionskassen for Sygeplejersker.

Pr. 1. juni 2023 tilbageholder arbejdsgiver i den ansattes løn 5 % af bruttolønnen. Herudover betaler arbejdsgiveren 13 % af bruttolønnen. Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiveren til Pensionskassen for Sygeplejersker.

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, kan efter medarbejderens valg undtages frapensionsoprettelsen i § 6, 1. afsnit, i så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Beløbet er ikke Feriepengeberettiget.

## § 7 Frit valgs ordning

*Stk. 1.* pr. 1.4.2022 opsparer medarbejderen 1 % af den ferieberettigede løn som frit valgs ordning.

Pr. 1. juni 2024 øges opsparingen til 2%.

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 frit valgs ordning udbetales løbende sammen med lønnen eller indgår i en anden aftale om udbetaling.

*Bem:* Med anden aftale om udbetaling kan f.eks. være frihed til barns lægebesøg, seniorordning, pensionsbidrag mv.

## § 8 Frit valgs dage

Pr. 1. september 2022 har medarbejdere ret til at bruge indestående på frit valgs kontoen til frihed.

Dagene placeres efter aftale mellem medarbejder og virksomhed under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Ved afholdelse af frit valgs dagen nedskrives normtimetallet med 7,4 for en fuldtidsansat og forholdsmæssigt for en deltidsansat og medarbejderen har ret til at få udbetalt et beløb fra frit valgskontoen svarende til det timetal som normtimetallet nedskrives med.

## § 9 Tjenestens placering

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

## § 10 Ugentlig arbejdstid

*Stk. 1.* Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for en fuldtidsansat inden for en normperiode på 4 uger er 37 timer.

*Stk. 2.* Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm i hvert enkelt tilfælde.

Ifølge EU-direktiv 97/18EF 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.* Medarbejdere, 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 ved udgangen af hver normperiode på 4 uger. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet inden udgangen af den 5. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er opgjort, udbetales overarbejdet med 1,5 bruttotimeløn pr. times overarbejde.

Overarbejde opgøres i påbegyndte hele timer.

### *Bemærkning:*

I henhold til Arbejds miljølovens regler om hviletid og fridøgn skal der mellem to døgn tjener være 11 timers hviletid.

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

## **§ 11 Merarbejde**

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

## **§ 12 Betaling eller afspadsring**

Der kan mellem medarbejderen og arbejdsgiveren indgås aftale om, hvorvidt honorering for weekendtjeneste, arbejde på søgnehelligdage samt over- og merarbejde skal afspadses eller udbetales. Hvis der ikke indgås en sådan aftale, gælder bestemmelserne i overenskomsten.

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

## **§ 13 Fridøgn**

*Stk. 1.* Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage og et fridøgn af mindst 55 timers varighed. Denne 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, medmindre andet er aftalt mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

*Stk. 3.* Hvis den fridøgnperiode inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 200 % af bruttotimelønnen.

## § 14 Andre frihedsperioder

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

## § 15 Opkald

Til medarbejdere, der udenfor fridøgn og andre frihedsperioder jf. §§ 13-15 opkaldes til tjeneste uden for 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.

## § 16 Weekendtjeneste

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

## § 17 Søgnehelligdage

*Stk. 1.* Medarbejderen 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 medarbejderen pålægges tjeneste på en søgnehelligdag, har medarbejderen ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt et udbetalt tillæg på 50 % af bruttotimelønnen i de præsterede timer. Såfremt erstatningsfriheden ikke er givet ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret, udbetales de præsterede timer med tillæg på 100 % af bruttotimelønnen.

## § 18 Tjenestedragt

Der ydes medarbejderen fri tjenestedragt, inklusiv vask.

## § 19 Timelønnede

*Stk. 1.* Medarbejdere, der ansættes med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn, således at timelønnen beregnes med 1/1924 af bruttoårslønnen inklusiv funktions- og kvalifikationstillæg aftalt mellem arbejdsgiveren og den timelønnede.

*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	ansættelsesbrev
§ 10	normaltjeneste
§ 10	pauser
§ 10	overarbejde
§ 15	opkald
§ 16	weekendtjeneste
§ 17	søgnehelligdage
§ 18	tjenestedragt

gælder samme bestemmelse som for månedslønnede medarbejdere, dog således at arbejdstidsbestemte tillæg m.v. udbetales ved den førstkomende lønudbetaling.

**Stk. 4.** Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af arbejdsgiveren, har medarbejderen – medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens begyndelse – 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.

**Stk. 7.** Der ydes timelønnede ferie efter Ferieloven.

## § 20 Opsigelsesvarsel

**Stk. 1.** Opsigelse af ansættelsesforholdet skal fra både arbejdsgiverens og medarbejderens side ske i henhold til Funktionærloven.

**Stk. 2.** Opsigelse fra arbejdsgiverens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af Dansk Sygeplejeråd og med kopi hertil.

**Stk. 3.** Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i medarbejderens eller arbejdsgiverens forhold, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

**Stk. 4.** Kan der ved forhandling ikke opnås enighed, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet indbragt for en voldgift, der nedsættes med 2 medlemmer, som repræsenterer arbejdsgiveren, samt 2 medlemmer fra Dansk Sygeplejeråd, hvorefter disse i forening udpeger en opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, 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 medarbejde-



rens eller arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Der kan herved pålægges arbejdsgiveren, såfremt medarbejderen og arbejdsgiveren ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale medarbejderen erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og medarbejderens anciennitet ved arbejdsgiveren 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 uafbrudt beskæftiget hos arbejdsgiveren i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

## § 21 Kompetenceudvikling

*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.

Arbejdsgiveren 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 m.v.

## § 22 Ferie

*Stk. 1.* Medarbejderen er omfattet af Ferieloven.

**Stk. 2.** Når medarbejderen holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %, der træder i stedet for det i Ferieloven omhandlede ferietillæg på 1 %.

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

**Stk. 3.** Hvis medarbejderen 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 ferie, hvortil der ikke er optjent ret til ferie med løn, 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 er syg når ferien 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 medarbejderen erstatningsferie på et for arbejdsgiveren belejligt tidspunkt.

## **§ 23 Feriefridage**

**Stk. 1.** Medarbejdere, der har været ansat i et helt kalenderår har ret til afholdelse af 5 feriefridage i afholdelsesperioden for særlige feriedage, der er fra førstkommende 1.5 til den efterfølgende 30.4 (det gamle ferieår).

*Bemærkning: Ændringen sker som konsekvens af, at forståelsen af "ferieåret" i ferieloven er ændret. Der er alene tale om en redaktionel ændring.*

**Stk. 2.** Feriefridage planlægges efter aftale med arbejdsgiveren.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der ikke har været ansat i et helt kalenderår, optjener forholdsmæssig ret til feriefridage, således af der optjenes 3,08 feriefridagstimer for hver måneds ansættelse.

**Stk. 4.** For deltidsansatte beregnes feriefridagene forholdsmæssigt.

**Stk. 5.** Der kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales, at feriefridagene udbetales med sædvanlig timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

Såfremt feriefridage ikke er afholdt før eventuel fratreden, udbetales de med sædvanlig timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

## § 24 Overførsel af ferie og feriefridage

*Stk. 1.* Medarbejderen og arbejdsgiver kan aftale, at feriedage overføres i overensstemmelse med ferielovens regler.

Medarbejderen og arbejdsgiver kan, inden udløbet af afholdelsesperioden for feriefridage, skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte feriefridage overføres til en senere afholdelsesperiode for feriefridage.

*Bemærkning: Ændringen sker som konsekvens af, at ferieloven er ændret, så ferie nu optjenes og afvikles samtidigt og ikke forskudt, mens feriefridagene fortsat optjenes og afvikles forskudt. Der er tale om en redaktionel ændring.*

*Stk. 2.* Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

## § 25 Tjenestefrihed

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

## § 26 Sygdom

*Stk. 1.* Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

*Stk. 2.* I tilfælde af barns sygdom har medarbejderen ret til frihed med løn på barnets første sygedag.

Der kan gives helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 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 arbejde som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstider den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og loveerklæring. Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

Skønnes mere frihed nødvendigt, kan der efter aftale afholdes feriedage, afspadsering omsorgsdage eller ydes tjenestefrihed.

*Stk. 3.* Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med arbejdet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Medarbejdere, der ønsker at holde frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til barns lægebesøg er som udgangspunkt uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra frit valgs kontoen, svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med eller der kan bruges afspadsring mv.

## **§ 27 Fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov m.m.**

*Stk. 1.* Ved graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning med aftalte forbedringer, jf. bilag 1A og 1B.

*Stk. 2.* Under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel ydes moderen fuld sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen og indtil 24 uger efter fødslen.

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

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

Den anden adoptant har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med modtagelsen af barnet, samt i yderligere 2 uger, der placeres inden 46. uger fra barnets modtagelse. Desuden kan adoptanterne dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15-24.

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

*Stk. 4.* For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere, yder virksomheden udover den lønret, der er angivet i § 28, stk 2, og 3, løn i 2 uger, der er øremærket far/medmor/den anden adoptant og løn i 2 uger til deling mellem forældrene/adoptanterne.

*Stk. 5.* Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioden, jf. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

*Stk. 6.* Efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption, har medarbejderen 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. 7.* 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 sædvanlig løn under omsorgsfravær.

**Stk. 8.** 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. 9.** Ved fratrædelse afvikles resterende omsorgsdage så vidt muligt inden fratrædelse. Såfremt dette ikke er muligt, udbetales de resterende omsorgsdage med nettotimelønnen.

**Stk. 10.** Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår for børn mellem 8 og 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferie år uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Reglen vedrører børn mellem 8-14 år. Dagen placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomheden tarv. Børneomsorgsdagene for børn mellem 8-14 år holdes uden løn

Ved børne omsorgsdage nedskrives normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte, og medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra frit valgskontoen svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med.

## **§ 28 Øvrige ansættelsesforhold**

Funktionærloven er i øvrigt gældende.

## **§ 29 Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg m.m.**

Tillidsrepræsentantregler jf. overenskomstens protokollat indgået mellem Fertilitetsklinik IVF-SYD og Dansk Sygeplejeråd.

## **§ 30 Opsigelse af overenskomsten**

**Stk. 1.** Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. april 2023, og kan af såvel arbejdsgiveren som Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.


**Stk. 2.** Lønningerne reguleres en gang årligt pr. 1. april med 3,6 %, medmindre andet aftales. Oversigt over den regulerede løn fremsendes af Dansk Sygeplejeråd til arbejdsgiveren.

**Stk. 3.** Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, reguleres lønnen jf. stk. 2.

### § 31 Hovedaftale

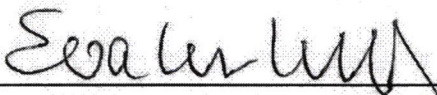
Nærværende overenskomst er indgået under respekt af de mellem parterne indgåede hovedaftaler.

For Fertilitetsklinik IVF-SYD, den 30/6 2023



---

For Dansk Sygeplejeråd, den 30/6 2023



---

## Bilag 1 A      Andet fravær af familiemæssige årsager

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

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



	<p>Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær.</p> <p>Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 14 år.</p>	<p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	<p>Under 18 år.</p> <p>§ 42 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</p> <p>Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn.</p> <p>Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
Pasning af nærtstående døende i hjemmet	<p>§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem.</p> <p>Ej tidsbestemt. Indtil 14 dage efter dødsfald.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p>
	<p>Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</p> <p>Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn.</p> <p>Der optjenes ret til ferie under fraværet.</p> <p>Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til hidtidige beskæftigelsesgrad.</p>	<p>Løn</p>

## Bilag 1 B      Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

### Overblik over orlov med sædvanlig løn

Barnet er født 1/7 2023 eller senere	Mor	Far/medmor	Til deling mellem forældrene
<b>Før fødslen</b>	8 uger		
<b>Indtil 10 uger efter fødslen</b>	10 uger	2 uger	
<b>Efter 10 uger fra fødslen eller modta- gelsen af barnet</b>	2 uger	2 uger til afholdelse inden barnets 46. uge.  Samt yderligere 2 uger	14 uger
	Arbejdsgivers betaling af fuld løn, er betin- get af, at arbejdsgiver modtager fuld dag- pengerefusion.  Holdes orloven, der er øremærket den en- kelte forælder ikke, bortfalder betalingen.		

### Adoption

Barnet er modtaget 1/7 2023 eller senere	Den ene forældre	Den anden forældre	Til deling mellem forældrene
<b>Før modtagelsen af barnet</b>	Adoptanter har ret til orlov med løn i indtil 8 uger før modtagelsen, hvis krav om op- hold i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet		
<b>Efter modtagelsen af barnet</b>	12 uger	4 uger til afholdelse inden 46 uger fra barnets modtagelse  Samt yderligere 2 uger	14 uger
	Arbejdsgivers betaling af fuld løn, er betin- get af, at arbejdsgiver modtager fuld dag- pengerefusion.  Holdes orloven, der er øremærket den en- kelte forælder ikke, bortfalder betalingen.		

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

## Bilag 2 Aftale om Arbejdsmiljørepræsentanter

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.

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.

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

Adgangen til deltagelse i DSR'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.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejde 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.

## Bilag 3 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 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, jf. § 10.

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 kalenderår.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 23.

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 frit valgs ordningen, jf. § 7 og 8.

## **Bilag 4 Aftale 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 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 arbejdsmiljø.

### § 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 ansættelsesforholdet.

### § 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 skal vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen, der er omfattet af overenskomsten. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

*Stk. 2.* Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af organisationen, som er ansat hos arbejdsgiveren 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 vælges ved simpelt flertal.

*Stk. 5.* Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationen fremsender meddelelse om valget til arbejdsgiveren.

*Stk. 5.* Virksomheden er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Dansk Sygeplejeråd 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 lande 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 ansættelsesmyndigheden 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 iblandt, 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.

**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 nødvendig 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 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/fællestillids-repræsentanten 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:

- Af Dansk Sygeplejeråd arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- Udøvelse af hverv, som tillidsrepræsentanter er valgt til af Dansk Sygeplejeråd
- Møder arrangeret af Dansk Sygeplejeråd, 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 at 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 mulighederne for medlemskab af organisationerne. 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. Virksomheden kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at Dansk Sygeplejeråd 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, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jævnfør Hovedaftaler indgået mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd.

Mæglingssmøde skal i få 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 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.

For Fertilitetsklinik IVF-SYD, den 30 / 6 2023  
2008



For Dansk Sygeplejeråd, den 30 / 6 2023  
2008

