

RAMMEOVERENSKOMST
for privathospitaler og klinikker
2007 - 2010

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

DANSK SYGEPLEJERÅD

om

ANSÆTTELSESVILKÅR

FOR SYGEPLEJERSKER OG RADIOGRAFER

INDHOLD:

| | | |
|------|---|----|
| § 1 | Rammeoverenskomstens område..... | 3 |
| § 2 | Personafgrænsning..... | 3 |
| § 3 | Ansættelse..... | 4 |
| § 4 | Ferie- og feriefridage..... | 5 |
| § 5 | Sygdom og barns 1. sygedag..... | 5 |
| § 6 | Graviditet, barsel, adoption m.v..... | 6 |
| § 7 | Opsigelse..... | 7 |
| § 8 | Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser..... | 8 |
| § 9 | Øvrige vilkår..... | 9 |
| § 10 | Procedure for interesselister..... | 9 |
| § 11 | Fortolkningstvivil..... | 9 |
| § 12 | Hovedaftale..... | 9 |
| § 13 | Rammeoverenskomstens ikrafttræden og opsigelse..... | 10 |
| | Bilag 1 Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser..... | 11 |
| | Bilag 2 Oversigt over andet fravær af familiemæssige årsager..... | 14 |
| | Bilag 3 Tillidsrepræsentantregler..... | 16 |
| | Bilag 4 Samarbejdsaftale..... | 20 |
| | Bilag 5 Hovedaftale..... | 32 |
| | Protokollat 1 Implementering af direktiv om forældreorlov..... | 35 |
| | Protokollat 2 Implementering af direktiv om deltidsarbejde..... | 36 |
| | Protokollat 3 Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse..... | 39 |

§ 1 RAMMEOVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Nærværende rammeoverenskomst omfatter stillinger som sygeplejerske og radiografer, herefter benævnt medarbejdere, der ansættes på et privathospital eller klinik, herefter benævnt virksomheder, som er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og har tiltrådt Rammeoverenskomsten.

Rammeoverenskomsten bliver gældende for virksomheder inden for dækningsområdet, der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, når der er aftalt en virksomhedsspecifik aftale, jf. nedenfor.

Rammeoverenskomsten suppleres med en virksomhedsspecifik aftale om bl.a. løn-, pensions- og arbejdstidsvilkår. Disse virksomhedsspecifikke aftaler knytter sig til overenskomsten og kan kun opsiges, i forbindelse med at overenskomsten opsiges.

En overenskomst mellem Dansk Sygeplejeråd og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, omskrives, såfremt virksomheden ønsker det, fra overenskomstens udløbstid til nærværende rammeoverenskomst, i hvilken forbindelse der gennemføres en forhandling om det samlede overenskomstgrundlag.

§ 2 PERSONAFGRÆNSNING

Rammeoverenskomsten omfatter timelønnede og månedslønnede medarbejdere, idet de timelønnede alene omfattes af følgende af rammeoverenskomstens bestemmelser:

§ 1

§ 3

§ 4, stk. 1

§ 8

§ 10 - § 13

Afgrænsningen mellem månedslønnede og timelønnede medarbejdere aftales virksomhedsspecifikt.

§ 3 ANSÆTTELSE

1. Ansættelse sker ved en virksomhed. Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer, vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, er gældende.

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at medarbejderen modtager ansættelsesbeviset senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbeviset skal i alle tilfælde være medarbejderen i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.

2. Såfremt et ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis, gælder følgende:

Ovtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for virksomheden. Hvis ansættelsesbeviset er udleveret, eller mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i virksomheden, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Hvis krav om manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis er rejst sammen med andre krav, hvori medarbejderen ikke får medhold, kan virksomheden ligeledes undgå at udrede bod/godtgørelse ved iagttagelse af ovennævnte frister.

3. Ved fratreden har medarbejderen efter anmodning krav på skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, herunder stillingsbetegnelse samt perioden for ansættelsen.

§ 4 FERIE OG FERIEFRIDAGE

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

Medarbejderen holder ferie med løn, og der ydes en særlig feriegodtgørelse på 1 1/2 pct. Den særlige feriegodtgørelse træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1 pct. **2.**

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår. **3.**

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret, og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden tre uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Ved fratræden afvikles resterende feriefridage eller udbetales med sædvanlig timeløn.

§ 5 SYGDOM OG BARN 1. SYGEDAG

Medarbejderne oppebærer sædvanlig løn under sygdom. Parterne er enige om, at der ved opsigelse på grund af sygdom skal tages individuelle hensyn, med henblik på om muligt, under hensyntagen til virksomhedens drift, at finde andre løsninger. **1.**

Der kan gives helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første sygedag, hvis **2.**

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.

Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

§ 6 GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION M.V.

- 1. Graviditetsorlov** Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødsel. Virksomheden betaler sædvanlig løn i perioden.
- 2. Barselorlov** Moderen er berettiget til fravær i 14 uger efter fødslen. Virksomheden betaler sædvanlig løn i perioden.
- 3. Fædreorlov** Faderen har ret til fravær i 4 uger i forbindelse med fødslen, eller efter aftale med virksomheden inden for de første 14 uger. Der ydes i perioden sædvanlig løn.
- 4. Forældreorlov** Virksomheden yder i forlængelse af de 14 ugers barselorlov sædvanlig løn under fraværet i indtil 10 uger. Denne betaling kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.
- 5. Dagpenge-refusion**

Virksomhedens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jf. stk. 1 til stk. 4, er betinget af, at medarbejderen er dagpengeberettiget, samt at virksomheden modtager fuld dagpengerefusion. Såfremt dagpengerefusionen måtte være mindre end den maksimale dagpengesats, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår 2 af de 4 ugers fædreorlov, så længe disse ikke er dagpengeberettiget.

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.
- 6. Fravær af familiemæssige årsager** Med hensyn til andet fravær af familiemæssige årsager henvises til bilag 2.
- 7. Adoption** Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet.

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. 5.

I bilag 1 og bilag 2 er i punktform beskrevet de vilkår, såvel overenskomst-mæssige som lovmæssige, der gælder for fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption mv. samt andet fravær af familiemæssige årsager. Når der i bilagene henvises til lovregler, henvises der til disse reglers indhold pr. 3. juli 2006. Lovreglerne er ikke hermed gjort til en del af overenskomsten.

§ 7 OPSIGELSE

Den til enhver tid gældende funktionærlovs opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.

Opsigelse fra virksomhedens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten og med kopi til samme.

Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til medarbejderen om afsked vedlægges kopi til brug ved Dansk Sygeplejeråds eventuelle inddragelse i sagen.

Meddelelse om uansøgt afskedigelse skal være skriftlig og indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Tilbageholder virksomheden sådanne oplysninger, skal Dansk Sygeplejeråd orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på en eventuel udlevering til Dansk Sygeplejeråd.

Dansk Sygeplejeråd kan kræve sagen forhandlet med virksomheden. Dansk Sygeplejeråd kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

8. Oversigt

1. Opsigelsesvarsler

2. Skriftligt

3. Meddelelse

4. Uansøgt afskedigelse

5. Forhandling

6. Afskedigelsesnævn

Hvis en opsagt medarbejder ved sin fratræden har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 11 måneder, kan Dansk Sygeplejeråd kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver inden for en måned efter forhandlingen.

7. Afskedigelsesnævnets sammensætning

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 2 medlemmer udpeges af Dansk Sygeplejeråd. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand.

Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de Arbejdsrettens formand om at foretage udpegningen.

8. Afskedigelsesnævnet

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Hvis ikke både medarbejderen og virksomheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale medarbejderen en godtgørelse.

Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

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

§ 8 TILLIDSREPRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSBESTEMMELSER

1. Tillidsrepræsentant

På det tidspunkt, hvor der er ansat 5 organiserede sygeplejersker på arbejdspladsen, træder tillidsrepræsentantreglerne, jf. bilag 3, i kraft.

2. Samarbejdsbestemmelser

På det tidspunkt, hvor der er ansat mere end 35 heltidsbeskæftigede i virksomheden, træder samarbejdsbestemmelserne, jf. bilag 4, i kraft.

§ 9 ØVRIGE VILKÅR

Funktionærloven finder anvendelse for medarbejdere, der beskæftiges gennemsnitlig mere end 8 timer pr. uge.

Såfremt en virksomhed udvider til mere end en arbejdsplads, henvises til funktionærlovens regler om væsentlige stillingsændringer.

§ 10 PROCEDURE FOR INTERESSETVISTER

Proceduren for interesselvister er følgende:

- a. Såfremt der opstår en interesselvist, føres der hurtigst muligt mellem virksomhedens leder og tillidsrepræsentanten en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til forhandling mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd.

Denne forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

- c. Bilægges interesselvisten ikke ved forhandlingen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd, kan tvisten ikke videreføres.

§ 11 FORTOLKNINGSTVIVL

Uoverensstemmelser vedrørende fortolkning af nærværende rammeoverenskomst eller de tilhørende virksomhedsspecifikke aftaler skal søges løst ved lokal forhandling i virksomheden.

Opnås der ikke ved denne forhandling enighed henvises til Hovedaftalens § 7.

§ 12 HOVEDAFTALE

Hovedaftale indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er gældende, jf. bilag 5.

§ 13 RAMMEOVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Nærværende rammeoverenskomst er gældende fra den 1. marts 2007.

Rammeoverenskomsten samt de tilhørende virksomhedsspecifikke aftaler kan tidligst opsiges til ophør til samme tidspunkt som de toneangivende overenskomster inden for DA/LO-området. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem rammeoverenskomstens parter.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Dansk Sygeplejeråd

BILAG 1 OVERSIGT OVER BARSELS- OG ADOPTIONSBESTEMMELSER

| | Før fødsel med løn | Efter fødsel med løn | Yderligere fravær med dagpenge |
|------------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| Moder | <ul style="list-style-type: none"> • 8 uger med løn • Tidligere hvis dagpengelovens § 12, stk. 2, er opfyldt | <p>Op til 24 uger med løn, fordelt således:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Første 14 uger til moder • Næste 10 uger til deling mellem forældre | |
| Meddelelse til arbejdsgiver | <ul style="list-style-type: none"> • Senest 3 måneder før forventet fødsel | <ul style="list-style-type: none"> • Senest 8 uger efter fødsel, skal meddeles tidspunkt for tilbagevenden til arbejdet, herunder om hun vil gøre brug af retten til at udskyde ml. 8-13 uger til senere afholdelse • Anvendelse af udskudt orlov, skal varsles med 16 uger | |
| Fader | | <ul style="list-style-type: none"> • 2 + 2 uger i forbindelse med fødsel eller efter aftale med virksomheden inden for de første 14 uger. • 10 uger efter barnets 14. uge, til deling med moderen. Fader har ret til forlods anvendelse af løn-/dagpengeretten på 32 uger efter uge 14 | |
| Meddelelse til arbejdsgiver | | <ul style="list-style-type: none"> • 4 uger før forventet fødsel, hvis han vil holde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødsel • 4 ugers varsel for de øvrige 2 ugers udvidet fædreorlov, inden uge 14 • Senest 8 uger efter fødslen, skal medarbejdere, der ønsker at udnytte ret til fædreorlov, underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. | |

| | Før fødsel med løn | Efter fødsel med løn | Yderligere fravær med dagpenge |
|------------------------------------|---------------------------|--|--|
| Fælles | | <ul style="list-style-type: none"> • Efter aftale med arbejdsgiver, kan der udskydes op til 32 uger af fraværet efter uge 14. Løn- og dagpenge vil herefter blive tilsvarende udskudt • Hvis den ansatte fratræder, inden aftalebaseret udskydelse er afholdt, bortfalder retten til den udskudte fravær, med mindre der træffes aftale med ny arbejdsgiver • Udskudt orlov skal afholdes, inden barnet fylder 9 år | <ul style="list-style-type: none"> • Efter barnets 14. uge, har forældreparret ret til dagpenge i sammenlagt 32 uger • Til hver fødsel kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar • Orlov kan forlænges til 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn • Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge |
| Meddelelse til arbejdsgiver | | <ul style="list-style-type: none"> • Aftalebaseret udskudt orlov afholdes i henhold til aftale herom • Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes • Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives inden udløbet af fristen for de forskellige varsler | <ul style="list-style-type: none"> • Udskydelse af orlov skal meddeles arbejdsgiver inden 8 uger efter fødsel |

| | Før fødsel med løn | Efter fødsel med løn | Yderligere fravær med dagpenge |
|------------------------------------|--|--|---|
| Adoption | <ul style="list-style-type: none"> • Indtil 8 uger med sædvanlig løn, hvis krav om ophold i afgiverland inden modtagelsen | <ul style="list-style-type: none"> • En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i 14 uger efter modtagelsen af barnet • Yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn kan fordeles mellem forældrene. Ret til at anvende fraværet forlods efter begæring • En mandlig ansat har ret til 2 + 2 ugers fravær med sædvanlig løn, som skal afholdes inden 14. uge efter modtagelsen | <ul style="list-style-type: none"> • Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Efter den 14. uge, har forældrene ret til 32 ugers fulde dagpenge i alt, som kan fordeles imellem forældrene • Ret til at forlænge eller udskyde orlov efter samme regler som ved barselsorlov |
| Meddelelse til arbejdsgiver | <ul style="list-style-type: none"> • Adoptionsorlov skal så vidt muligt varsles med 3 måneder • Snarest muligt ved ophold i udland | <ul style="list-style-type: none"> • Inden 8 uger efter modtagelsen skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, samt om udskydelse ønskes • Mandlig ansats ret til yderligere 2 ugers fravær med sædvanlig løn skal varsles med 4 uger • Forlods anvendelse af de 14 uger efter modtagelsens 14. uge skal varsles med 4 uger | |

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

BILAG 2 OVERSIGT OVER ANDET FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

| | | |
|---|---|---|
| Ulykke og akut sygdom | <ul style="list-style-type: none"> • Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt • Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig • Kortere varighed • Ingen offentlig dækning • Ret til fravær | <p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> |
| Spædbarnets indlæggelse | <ul style="list-style-type: none"> • Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen • Fraværsretten forlænges i op til 3 måneder med indlæggelsesperioden, hvis arbejdet ikke genoptages • Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen • Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse, dog senest 60 uger efter fødslen eller modtagelsen • Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden • Allerede meddelte varsler annulleres, og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen • Dagpenge i højst 3 måneder • Sædvanlig løn i op til 3 måneder | <p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p> |
| Pasning af alvorligt sygt barn under 14 år | <ul style="list-style-type: none"> • Dagpengelovens § 19 a skal være opfyldt • Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 25 dage nødvendigt • Maksimum 52 uger inden for 18 måneder • Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær • Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder • Sædvanlig løn i højst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 14 år | <p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p> |

| | | |
|---|--|--|
| Pasning af barn med nedsat funktionsevne | <ul style="list-style-type: none"> • Under 18 år • § 29 i Lov om social service skal være opfyldt • Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse • Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn • Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen. • Intet lønkrav | Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn |
| Pasning af nærtstående døende i hjemmet. | <ul style="list-style-type: none"> • § 104 i Lov om social service skal være opfyldt • Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem • Hospitalsbehandling udsigtsløs • Ej tidsbestemt • Indtil 14 dage efter dødsfald • Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge • Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn • Der optjenes ret til ferie under fraværet • Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til hidtidige beskæftigelsesgrad | Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn |

BILAG 3 TILLIDSREPRÆSENTANT- REGLER

Nedenstående regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om virksomhedens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, gælder også for sikkerhedsrepræsentanter, jf. arbejdsmiljøloven.

§ 1 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

1. I enhver virksomhed, hvor der er ansat mindst 5 organiserede medarbejdere, kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.
2. I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 organiserede medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.
3. I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 organiserede medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

§ 2 Hvem kan vælges

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

§ 3 Valg af tillidsrepræsentant

1. Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige organiserede medarbejdere, der er omfattet af rammeoverenskomsten. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. **2.**

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mere end en tredjedel af de i virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende. **3.**

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd, idet det påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Dansk Sygeplejeråd fremsender meddelelse om valget til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. **4.**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes over for Dansk Sygeplejeråd inden to uger efter meddelelsens fremkomst. Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne, eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. **5.**

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

§ 4 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Parterne 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 sædvanlig løn til at deltage i kurset.

§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 6 Tillidsrepræsentantens virksomhed

1. Det er tillidsrepræsentantens - således som det også er virksomhedens ledelses - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.
2. Tillidsrepræsentanten kan derfor over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.
3. Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode Dansk Sygeplejeråd om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af parterne.
4. Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.
5. Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet.
6. Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder uden for arbejdstiden honoreres med løn efter overenskomsten – dog ikke med overarbejdstillæg.
7. Sluttes medarbejderne sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§ 7 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder. **1.**

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til overenskomstens bestemmelser om opsigelse. **2.**

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens 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.

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden videre, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse. **3.**

BILAG 4 SAMARBEJDSAFTALE

1. Samarbejdets mål og midler

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

I virksomheder med 35 ansatte og derover udvikles og følges det daglige samarbejde gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

2. Information

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden. Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives

på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdsituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt. Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformeret om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse - med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget - løbende at informere udvalget om virksomhedens:

- økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen
- beskæftigelsesforhold
- større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi.

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds-klimaet. Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke videregives. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

For at sikre at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

De enkelte medarbejdere modtager information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdsituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

3. Samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde
- tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed
- øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed.

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

1. Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.
2. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.
3. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
4. Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.
5. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.
6. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden.

Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med Arbejdsformidlingen at deltage i et arbejdsmarkedskursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger.

Kursusaftag og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte. Hver af parterne kan opsiges aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra de berørte faglige organisationer. En sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige - herunder eksperter udefra - forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun én af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet hos samarbejdsaftalens parter.

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik. Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretlig vej.

Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og -systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.

Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan endvidere gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper og lign. Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt. Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne.

Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med sædvanlig løn i henhold til overenskomsten.

Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

Som formand fungerer en ansvarlig virksomhedsleder, og næstformanden vælges af gruppe b. Hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand. Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham. Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges samarbejdsudvalget.

Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendtgøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgsmøderne holdes på faste mødedage.

Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejds-mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.

Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente underudvalg eller ad hoc udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, uddannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver. Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

I virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det.

Virksomheden kan få bistand fra samarbejdsaftalens parter til oprettelse af samarbejdsudvalg. Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, og hvor ledelse og ansatte ikke er i jævnlig kontakt, anbefales det, at der nedsættes arbejdsudvalg om teknologispørgsmål i de tilfælde, hvor der forestår større ændringer og omlægninger.

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

Ved oprettelse af samarbejdsudvalg skal reglerne i nærværende aftale følges.

Oprettelse af samarbejdsudvalg skal meddeles til samarbejdsaftalens parter af hensyn til udsendelse af oplysningsmateriale.

Ved beregning af antal medarbejdere medregnes alle, der ikke har arbejdsledende funktioner, herunder sygepleje- og radiografstuderende.

I virksomheder, der beskæftiger mindre end 35 ansatte inden for samme geografiske enhed, anbefales det, at ledelsen og de ansatte finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de mål og midler, der er omtalt i afsnit 1.

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer.

Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden.

Antallet af repræsentanter udgør:

| I virksomheder, hvor der er beskæftiget: | gruppe a | gruppe b |
|--|----------|----------|
| 35- 50 ansatte | 2 | 2 |
| 51-100 ansatte | 3 | 3 |
| 101-200 ansatte | 4 | 4 |
| 201-500 ansatte | 5 | 5 |
| over 500 ansatte | 6 | 6 |

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.

Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem.

Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.

Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.

Repræsentanter for gruppe a udpeges af virksomhedens ledelse.

Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællestillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for samme faggruppe.

I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når én af parterne ønsker det. Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttes at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne aftales mål og midler i afsnit 1. Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til samarbejdsaftalens parter.

I koncerner med adskilte datterselskaber, som har et salgs- eller produktionsmæssigt samarbejde, anbefales det at oprette koncernudvalg, som sammensættes af repræsentanter fra datterselskabernes samarbejdsudvalg.

I koncernudvalg drøftes spørgsmål af fælles interesse for datterselskaberne. De lokale parter kan søge bistand hos samarbejdsaftalens parter med henblik på at finde bedst mulige former for et sådant samarbejde.

I virksomheder med selvstændige filialer anbefales det, at der gives mulighed for, at spørgsmål af fælles interesse for filialerne kan drøftes.

5. Behandling af uoverensstemmelser

Såfremt der på en virksomhed inden for Samarbejdsaftalens område opstår uenighed om aftalens forståelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg. Hver af parterne kan under sådanne drøftelser indhente vejledning fra samarbejdsaftalens parter til brug for løsning af uoverensstemmelsen.

Såfremt det ikke ved lokale drøftelser lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for samarbejdsaftalens parter vedlagt et referat fra drøftelserne om uoverensstemmelsen. Når sager indbringes for samarbejdsaftalens parter, kan der indhentes supplerende oplysninger.

Det påhviler herefter samarbejdsaftalens parter at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter og evt. deres hovedorganisationer.

Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan samarbejdsaftalens parter, når en af parterne anmoder herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af samarbejdsaftalens parter. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

Samarbejdsaftalens parter behandler herefter sagen efter de almindelige retningslinjer, der gælder for behandling af faglig voldgift. Medmindre det under sagsbehandlingen lykkes at få sagen forligt, afsiges kendelse, og drejer sagen sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bod. Afgørelsen om bodsansvar og størrelsen af en eventuel bod fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

AFTALE OM LIGEBEHANDLING

§ 1 Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd.

Tillægsaftalen omfatter alle forhold, der fremmer ligebehandling af kvinder og mænd. Tillægsaftalen omfatter også alle forhold, der fremmer ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund. Samarbejdsaftalens parter er i den forbindelse enige om, at de principper for ligebehandling af kvinder og mænd, der er indeholdt i tillægsaftalen med de nødvendige og/eller naturlige tilpasninger, finder anvendelse i spørgsmål om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.

§ 2 Formål

Parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling i arbejdslivet. Formålet er at fremme en udvikling, så alle arbejdstagere - uanset køn og etnisk baggrund - får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.

Der er enighed om at tilstræbe en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.

Det anbefales, at der ved tilrettelæggelse af principper for virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forælderrollen.

Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejdsklima uden:

- uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen,
- diskrimination af arbejdstagere med anden etnisk baggrund end dansk,
- diskrimination af en person, der klager, eller en person, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

§ 3 Ansvar og diskrimination

Arbejdsgiveren er ansvarlig i henhold til gældende lovgivning på området i den enkelte virksomhed.

Arbejdsgiveren skal samarbejde med de ansatte om fastlæggelse af retningslinjer for dette arbejde samt om udviklingen af eventuelle programmer for ligebehandling af kvinder og mænd, og herunder overveje om fysiske arbejdsforhold er indrettet således, at de passer til både kvinder og mænd.

Det påhviler virksomhedens ledelse at informere samarbejdsudvalget og nedsatte ligestillingsbehandlingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Informationer skal gives i overensstemmelse med de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

Ligeledes påhviler det medarbejderrepræsentanterne at holde samarbejdsudvalget orienteret om medarbejderreaktioner på ligebehandlingsarbejdet.

§ 4 Udvalg

I virksomheder, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg ligestillingsspørgsmålene. Underudvalg kan nedsættes i henhold til de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et udvalg om ligebehandlingsspørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 5 Udvalgets opgaver

Udvalget skal inddrages ved udarbejdelse af principper for ligebehandling, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 3. Det samme gælder ved tilrettelæggelse af uddannelse og omskolingsarbejdet, som har betydning for ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Såfremt ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt gennemførelse af større omlægninger i virksomheden har indvirkning på ligebehandlingsspørgsmål, skal disse behandles i udvalget.

Udvalget kan, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd på områder som: Rekrut-

tering, ansættelse, afskedigelse, principper for lønfastsættelse, uddannelse og advancement.

§ 6 Organisationernes medvirken

Organisationerne vil fremme ligebehandlingen gennem information og rådgivning til samarbejdsudvalget f.eks. ved at udarbejde informationsmateriale, arrangere kurser/konferencer m.v.

§ 7 Behandling af uoverensstemmelser

Behandling af uoverensstemmelser om ligebehandling henvises til virksomhedens samarbejdsudvalg. Såfremt enighed ikke opnås, behandles sagen i efter reglerne i samarbejdsaftalen. Organisationerne kan i den forbindelse aftale, at sagsbehandlingen suppleres med særlige sagkyndige på området.

Uoverensstemmelser om løn- og afskedigelsesspørgsmål behandles dog efter de almindelige regler for behandling af faglig strid, som er aftalt mellem overenskomstparterne.

BILAG 5 HOVEDAFTALE

§ 1

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

§ 2

Den ret virksomheden har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter virksomhedens skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at medarbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

1. Parterne er enige om, at der ved kollektiv overenskomst mellem parterne fastlægges bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår.
2. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

1. Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. Dansk Arbejdsgiverforening udøver reglerne om arbejdsstandsning i overensstemmelse med de for organisationen gældende vedtægtsmæssige forpligtelser.

Beslutningen om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. **2.**

Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang. **3.**

Arbejdsstandsning kan ikke omfatte medlemmer, som parterne er enige om ved aftale at undtage fra retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning. **4.**

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot. **5.**

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen. **6.**

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted at søge at få dem bragt til ophør. **7.**

§ 6

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler: **1.**

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 2 vælges af Dansk Sygeplejeråd. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

2. Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på en kollektiv overenskomst.

§ 8

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelsen i § 7.

§ 9

Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 10

1. Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til 1. januar, dog tidligst 1. januar 2008.
2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.
3. Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Dansk Sygeplejeråd

PROTOKOLLAT 1

Implementering af direktiv om forældreorlov

Grundlaget for denne organisationsaftale er Rådets direktiv 96/34/EF af den 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP OG EFS.

§ 1 Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2 Arbejdsfrihed

Arbejdsfrihed som følge af force majeure.

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutymer.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3 Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående

I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12a (nu Lov om social service kap. 14) om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

§ 4 Ikrafttræden

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse.

PROTOKOLLAT 2

Implementering af direktiv om deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP OG EFS.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP OG EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser,
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1 Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3 Definitioner

Ved en deltidsansat forstår overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne: En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5 Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør virksomheden inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansæt-

telsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgang til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6 Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fælleskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. marts 2007. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP OG EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

PROTOKOLLAT 3

Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1 Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved:

1. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en virksomhed, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en virksomhed, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Virksomheden skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 4 Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer

til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

I overensstemmelse med de mellem parterne gældende overenskomster, lovgivningen m.v. er arbejdsgiveren forpligtet til at informere om tidsbegrænset ansættelse.

§ 5 Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. marts 2007. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato.

Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser. I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE OG CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

