DANSK SYGEPLEJERÅD DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Overenskomst
mellem Dansk Arbejdsgiverforening og
Dansk Sygeplejeråd
2025 - 2028

Overenskomst
mellem Dansk Arbejdsgiverforening og
Dansk Sygeplejeråd
om løn- og ansættelsesvilkår
for arbejdsmiljøsygeplejersker/arbejdsmiljøkonsulenter *

§ 1 Overenskomstens område *

Overenskomsten omfatter sygeplejersker ansat som arbejdsmiljøsygeplejersker eller arbejdsmiljøkonsulenter ved én eller flere virksomheder, et bedriftssundhedscenter eller en branchebedriftssundhedstjeneste, hvor sundhedstjenesten er opbygget i overensstemmelse med "Bekendtgørelse om bedriftssundhedstjeneste".

Stk. 2.
Overenskomsten omfatter tillige sygeplejersker ansat som arbejdsmiljøsygeplejersker eller arbejdsmiljøkonsulenter (herefter benævnt sygeplejersker) i virksomheder, hvor der ikke er stillet lovmæssigt krav om tilslutning til bedriftssundhedstjenesten, og som ikke har opbygget sundhedstjenesten i overensstemmelse med bekendtgørelsen.

§ 2 Ansvars- og arbejdsområde

Sygeplejerskens ansættelses-, ansvars- og arbejdsområde skal være i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bekendtgørelser om bedriftssundhedstjeneste med de lovlige fravigelser, der måtte blive aftalt mellem parterne.

Stk. 2.
Sygeplejersken er, ligesom bedriftssundhedstjenestens øvrige personale, ansvarlig for varetagelsen af bedriftssundhedstjenestens arbejdsopgaver, således som de er udformet i de til enhver tid gældende bekendtgørelser og lokalt på den enkelte virksomhed.

Hvor ændringer i sygeplejerskens arbejdsopgaver og/eller i virksomhedens organisationsstruktur vil få indflydelse på sygeplejerskens daglige virke, skal disse forudgående drøftes med sygeplejersken.

Sygeplejersken har under henvisning til den til enhver tid gældende lov om sygeplejersker, ansvaret for det arbejde, han/hun udfører i samarbejde med ansattes egen læge.

Sygeplejersken kan ikke pålægges opgaver i strid med denne overenskomst eller opgaver, som må anses for stridende mod sygeplejefaglig etik.

§ 3 Ansættelsesforhold

Hvor intet andet er bestemt i nærværende overenskomst, gælder funktionærlovens regler.

Funktionærlovens regler om løn under sygdom og barsel og opsigelsesbestemmelser gælder for deltidsansatte sygeplejersker uanset den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

* Overenskomstens overskrift er ændret, således at overenskomsten ifølge overskriften nu omfatter arbejdsmiljøsygeplejersker/arbejdsmiljøkonsulenter, ligesom overenskomstens anvendelse ikke længere er begrænset til ansatte i bedriftssundhedstjenesten. Overenskomstparterne er enige om, at der ikke ved de foretagne justeringer tilsigtet nogen ændring af overenskomstens faglige gyldighedsområde.

§ 4 Opsigelse
Ved afskedigelse er Dansk Sygeplejeråd på sygeplejerskens vegne berettiget til at rejse krav om forhandling vedrørende spørgsmålet om afskedigelse, jf. funktionærlovens § 2b.

Stk. 2
Sager rejst på baggrund af stk. 1 forhandles mellem Dansk Sygeplejeråd og Dansk Arbejdsgiverforening.

I øvrigt finder proceduren i overenskomstens § 20, stk. 2 og 3, anvendelse i de her omtalte forhold.

Medarbejdere, der opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 5 Arbejdsforhold
Den normale, ugentlige arbejdstid for heltidsbeskæftigede sygeplejersker er 37 timer pr. uge i gennemsnit beregnet over en 22 ugers periode. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 48 timer.

Arbejdstidens tilrettelæggelse drøftes direkte mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren. Perioden, hvorover den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal beregnes, kan ved aftale mellem arbejdsgiveren og sygeplejersken udvides til op til 52 uger.

Stk. 2.
Såfremt der arbejdes ud over gennemsnitligt 37 timer pr. uge, jf. stk. 1, honoreres eller afspadseres de overskydende timer. Honoreringen sker med månedsløn divideret med 160,33 x 1,5 pr. time, hvad angår de første 3 timer pr. dag. For timer herudover er faktoren 2.

Afspadsering sker således, at pr. overskydende timer med faktoren 1,5 afspadseres med 1½ time, og med faktoren 2 afspadseres med 2 timer.

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Stk. 3.
Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstidens længde.

Stk. 4.
Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes beregnede normale timeløn. Arbejdes ud over 37 timer i en uge, aflønnes sådanne timer med den normale timebetaling x 1,5 hvad angår de første 3 timer pr. dag. For timer herudover er faktoren 2.

Stk. 5.
Ved arbejde på søn- og helligdage ud over normal ugentlig arbejdstid (37 timer), ydes ud over den beregnede timeløn et tillæg på 100 pct.

Stk. 6.
Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde, arbejde på søn- og helligdage samt betaling for eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling eller betaling for sådanne ulemper i medfør af stk. 2, 4 og 5.

§ 6 Frihed i familiemæssige situationer
Til sygeplejersker med mindst 3 måneders anciennitet i virksomheden ydes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af syge hjemmeværende børn under 14 år. Friheden omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. Ønsker arbejdsgiveren en særlig dokumentation, skal denne forelægges.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridag. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til 7,4 normaltimer eller forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad.

Stk. 2
Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

Stk. 3.
Der indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Retten til frihed gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Sygeplejersken skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved barns første sygedag.

Stk. 4

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto eller en anden tilsvarende ordning.

Stk. 5
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. kalenderår uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Stk. 6
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig Opsparing.

§ 7 Uddannelsesforhold
Sygeplejersken har – afpasset efter forholdene i virksomheden, efter aftale med arbejdsgiveren og uden udgift for den ansatte – ret og pligt til at erhverve sig den uddannelse, der stilles krav om i de til enhver tid gældende bekendtgørelser om bedriftssundhedstjeneste.

Deltagelse i anden uddannelse - herunder møder, kurser og konferencer, som er relevante for arbejdet - aftales i hvert enkelt tilfælde mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren. Sygeplejersker med mere end 3 måneders anciennitet i virksomheden har herudover ret til 2 dages efteruddannelse pr. år med henblik på opkvalificering af sygefaglige kompetencer.

Deltagelse i sådan uddannelse skal ske uden udgift for den ansatte.

§ 8 Arbejdstøj og personlige værnemidler
Der henvises til de til enhver tid gældende bekendtgørelser om personlige værnemidler.

§ 9 Løn
Lønnen aftales direkte mellem virksomheden og sygeplejersken.

Virksomheden har pligt til mindst en gang årligt at tage spørgsmålet om regulering af den enkelte sygeplejerskes løn op til vurdering. I vurderingen og grundlaget for lønforhandlingen indgår forhold som kvalifikationer, uddannelse, arbejdsopgaver og -tid (herunder fleksibilitet i henhold til § 5, stk.1, sidste punktum), anciennitet og ansvar, herunder også særlige opgaver, som eksempelvis ledelse, undervisning og vagttjeneste.

Ved nyansættelser skal lønnen ligeledes fastsættes således i forhold til lønnen for virksomhedens øvrige ansatte, at den giver udtryk for de nævnte forhold, og således at den ikke afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper.

Det er forudsat, at lønniveauet for sygeplejersken skal følge den lønudvikling, der finder sted for øvrige ansatte, således at der ikke sker væsentlige ændringer i sygeplejerskens procentuelle relationer i forhold til virksomhedens øvrige ansatte.

Uoverensstemmelse vedrørende ovenstående lønforhandlinger finder sted efter reglerne i §15, stk. 2, dog kan spørgsmålet om regulering af den enkeltes løn ikke indbringes for faglig voldgift.

§9a Særlig opsparing
Medarbejdere optjener pr. 1. marts 2024 7,0 % af den ferieberettigede løn i særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 forhøjes den særlige opsparing til 8,0 % af den ferieberettigede løn, og pr. 1. marts 2027 forhøjes den særlige opsparing til 9,0% af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Stk. 2
Nyoptagne medlemmer af en DA-arbejdsgiverorganisation kan kræve, at bidraget til særlig opsparing eller anden tilsvarende ordning kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau for fritvalgslønkontoen.

Bidraget fastsættes således:

På områder med særlig opsparing eller anden tilsvarende ordning, kan medlemmer af arbejdsgiverforeningen, når en overenskomst træder i kraft, inden for DA-området kræve, at bidraget fastsættes således:

• Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.
• Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det gældende bidrag.
• Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af gældende bidrag.
• Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 pct. af det aktuelle bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til ordningen.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Stk. 3

1. Nyoptagne medlemmer af en DA-arbejdsgiverorganisation, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler.
2. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktets gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 9a, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (pr. 1. marts 2027 7,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 9a, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (pr. 1. marts 2027 5,0 procentpoint). Virksomheden kan dog gøre brug af optrapningsordning i § 9a, stk. 2. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9a, stk. 1, jf. dog 2 ovenfor.

§ 10 Pension
Den samlede løn inklusiv tillæg og betaling for mer- og overarbejde er en bruttoløn, som indeholder pension. Arbejdsgiveren fratrækker et pensionsbidrag på 12 pct. af den samlede løn (Pr. 1. maj 2025 13 pct), som indbetales hver måned til "Pensionskassen for Sygeplejersker".

2 pct. af pensionsbidraget på 12 pct. (pr. 1. maj 2025 13 pct.) betragtes som medlemmets eget bidrag, mens 10 pct. (Pr. 1, maj 2025 11 pct.) betragtes som arbejdsgiverbidrag.

Det kan mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren aftales, at der fratrækkes et højere pensionsbidrag.

Valget af pensionsinstitut kan efter særlig drøftelse fraviges for allerede ansatte sygeplejersker (før 9/12-1980), der er omfattet af en anden pensionsordning.

Særligt pensionsbidrag under orlov

Under de 10 ugers orlov efter § 14, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

§ 11 Befordringsgodtgørelse
I tilfælde af tjenstlig benyttelse af eget befordringsmiddel, herunder befordringen mellem flere virksomheder/afdelinger, ydes godtgørelse efter statens regler om godtgørelse af tjenestemænds benyttelse af egen bil. Med anden befordring end eget befordringsmiddel fastsættes godtgørelsen i det enkelte ansættelsesforhold.

Stk. 2.
Ved tjenesterejser m.v. dækkes udgifter i overensstemmelse med den praksis, der gælder på ansættelsesstedet.

§ 12 Ferie
Sygeplejersken har ret til ferie i henhold til ferielovens bestemmelser.

§ 13 Feriefridage
Sygeplejersken har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

For feriefridagene skal følgende gælde:
- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 14 Løn under barsel

Til sygeplejersker, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, udbetaler arbejdsgiveren fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2.
Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov.

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 24 uger (For børn født eller modtaget pr. 1. juni 2025 eller senere 26 uger).

Af disse 24 uger (For børn født eller modtaget pr. 1. juni 2025 eller senere 26 uger) har den forældre der afholder orlov efter stk. 1 ret til at holde 9 uger og den anden forælder har ret til at holde 10 uger. Betalingen i disse 24 uger (For børn født eller modtaget pr. 1. juni 2025 eller senere 26 uger) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers (For børn født eller modtaget pr. 1. juni 2025 eller senere 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem den.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 10 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode. Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Lønmodtageren skal varsles forældreorloven mindst 3 uger forud for dens påbegyndelse.

Stk. 4
For børn født eller modtaget den 1.juni 2025 eller senere gælder desuden følgende:

Til en socialforælder, der har fået overdraget orlov fra den eneforælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomsten.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomsten.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 14, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens §

§ 15 Vikarer fra vikarbureauer
På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

§15a Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
Med virkning fra 1. maj 2017 kan en vikar så længe denne er ansat hos et vikarbureau, alene optjene 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.

§ 16 Brug af underleverandører
På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

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

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

I seniorordningen kan sygeplejersken holde indtil 46 seniorfridage pr. kalenderår. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at arbejdstiden kan reduceres i form af 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. § 5, stk. 1.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 13.

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

Sygeplejersken og virksomheden kan som led i en seniorordning aftale andre udbetalingstidspunkter af den særlige opsparing jf. § 9a.

§ 18 Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for virksomheder og ansatte. Et godt psykisk arbejdsmiljø skabes på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og ansatte.

Parterne er enige om, at gode løsninger udvikles og skabes i fællesskab. Parterne vil derfor i dialogen med politikere og myndigheder bygge på de erfaringer og resultater, som samarbejdskonsulenterne opnår, når de understøtter virksomhedernes arbejde med at fremme trivsel, produktivitet og et godt psykisk arbejdsmiljø.

§ 19 Arbejdsmiljørepræsentanten

Stk. 1

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens§ 10, stk. 1.

Dansk Sygeplejeråd giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DA-arbejdsgiverorganisationens side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Stk. 2

Der er enighed om, at under de betingelser, der måtte gældefor de(n) på virksomheden valgte tillidsrepræsentant, har arbejdsmiljørepræsentanten samme adgang til it- faciliteter.

Stk. 3

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Sygeplejeråd, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Dansk Sygeplejeråd hele kalenderåret.

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

Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

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

§ 20 Fortolkningstvivl

Uoverensstemmelser vedrørende fortolkningen af nærværende overenskomst skal søges løst ved lokal forhandling i virksomheden.

Stk. 2.

Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes snarest og senest 14 dage efter indkaldelsen herom fornyet forhandling under medvirken af overenskomstens parter.

Stk. 3.
Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 2 medlemmer udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening, 2 medlemmer udpeget af Dansk Sygeplejeråd samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer. Parternes udpegning af voldgiftsmænd skal ske senest inden 14 dage efter modtagelse af voldgiftsbegæringen. Valg af opmand skal ske senest inden 14 dage efter udpegningen af voldgiftsmændene. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 21 Ikrafttræden og opsigelse
Overenskomsten er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af februar måned - tidligst februar 2028.

Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med følgende regler:

Stk. 2.
Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) tilkendegives den anden organisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 1 måned før den iværksættes. Skrivelsen skal angive arbejdsstandsningens karakter og omfang.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned.

København, den 11. juni 2025

Dansk Sygeplejeråd

Dansk Arbejdsgiverforening

Protokollat vedrørende BST-centre m.v.
Bedriftssundhedstjenester, der ikke omfattes af nærværende overenskomst, kan gennem en aftale tiltræde overenskomsten i sin helhed uden fravigelser eller tilføjelser. Dansk Sygeplejeråd er - såfremt en bedriftssundhedstjeneste fremsætter ønske herom - forpligtet til at indgå en sådan aftale.

Protokollat vedrørende kontor i eget hjem

P R O T O K O L L A T
mellem
Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd
om
Elektroniske dokumenter

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

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

København, den

Dansk Sygeplejeråd

Dansk Arbejdsgiverforening

BST-centre og branchebedriftssundhedstjenester, der ikke er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening, har ret til at tiltræde overenskomsten uden yderligere forhandling. I praksis sker dette ved, at den enkelte bedriftssundhedstjeneste fremsender en underskrevet tiltrædelsesaftale til den pågældende personaleorganisation, der herefter vil være forpligtet til at acceptere aftalen. Det er en forudsætning, at overenskomsten tiltrædes i sin helhed uden fravigelser eller tilføjelser. Dansk Arbejdsgiverforening vil gerne orienteres, når sådanne tiltrædelsesaftaler indgås, og vi beder derfor om, at der indsendes en kopi af aftalen hertil.

Tiltrædelsesaftale

§ 1

Undertegnede parter tiltræder den til enhver til gældende overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd om løn- og ansættelsesvilkår for sygeplejersker ansat i bedriftssundhedstjenesten.

§ 2

Aftalen træder i kraft den _____

Aftalen er gældende indtil den af én af parterne opsiges i overensstemmelse med opsigelsesbestemmelserne i overenskomstens § 16.

_____, den _____

For _____ BST-center _____

_____ _____

Protokollat om seniorpolitik

DA og DSR er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet. således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem organisationerne om, at der hverken i overenskomsterne eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomheden, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Organisationerne anbefaler, at de lokale parter bruger samarbejdsudvalget, når de ønsker at drøfte principper for seniorpolitik.

København, den

Dansk Sygeplejeråd

Dansk Arbejdsgiverforening

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbetinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne r enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.

§ 6. Information om beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren informerer de ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få fast stilling som andre ansatte.

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

§ 7. Information

Personer med tidsbegrænset ansættelse medregnes ved opgørelse af, hvorvidt der I henhold til lovgivning, kollektiv aftale eller praksis skal oprettes samarbejdsorganer, så længe ansættelsen varer.

Arbejdsgiveren bør, så vidt muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 1. december 2004.

§ 9. Ophør

Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der optages forhandlinger herom, med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Såfremt direktivet ændres bortfalder aftalen senest ved udløbet af direktivets implementeringsfrist, uden iagttagelse af ovenstående opsigelsesregler.

§ 10. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd for arbejdsmiljøsygeplejersker/arbejdsmiljøkonsulenter har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

§ 11. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler, jf. § 15 i Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd for arbejdsmiljøsygeplejersker/arbejdsmiljøkonsulenter.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset af ansættelse ved anvendelse af ikke-forskelsbehandlingsprincippet,

b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 2. Gyldighedsområde

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte, som er omfattet af Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd for arbejdsmiljøsygeplejersker/arbejdsmiljøkonsulenter, og som ikke ved aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder *ikke* for

a) ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse,

b) personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirksomhed,

c) ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 3. Definitioner

1. Ved "*en tidsbegrænset ansat*" forstås I denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

2. Ved *"en sammenlignelig fastansat"* forstås i denne aftale en fastansat i samme virksomhed , der er I et tidsubegrænset ansættelsesforhold og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af overenskomsten.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet I ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og forskelsbehandlingen ikke er begrundet I objektive forhold.

Rettigheder på nærværende aftales område optjenes eller erhverves I forhold til ansættelsestidens længde.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig anciennitet er begrundet I objektive forhold.

§ 5. Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at hindre misbrug kan fornyelser af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet I objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser:

5. 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 tages op til overvejelse med jævne mellemrum.
Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.
Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

III. Forældreorlovsdirektiv

Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd om implementering af Rådets direktiv T(96/34) af 3. juni 1996 om rammeaftale vedr. forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:
1. Forældreorlov
Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.
2. Arbejdsfrihed som følge af force majeure
Stk. 1.
En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Stk. 2.
Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.
Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.
3. Ikrafttræden
Aftalen har virkning fra 1. september 2000.

IV. Tidsbegrænset ansættelse

Med virkning fra den 1. december 2004 er der mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Direktivet vedhæftes som bilag.

1. Formål
Direktivets formål er:

- at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- 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. 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 forstår 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 overenskomsten.

3. 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, med mindre 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.

4. Muligheder for deltidsarbejde
I forhold til denne aftales formål og princippet om ikke-forskelsbehandling 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 arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- foranstaltninger til lettelse af adgangen 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,
- tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

Bilag – Implementering af direktiver

Aftalerne i dette bilag er et tillæg til den mellem parterne gældende overenskomst, og der gælder samme regler for behandling af tvistigheder.

Aftalerne kan hver for sig opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af februar måned – tidligst februar 2007. I tilfælde af opsigelse er parterne forpligtet til at overholde aftalerne, indtil anden aftale træder i stedet eller det pågældende direktiv ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med disse implementeringsaftaler.

Bilaget underskrives samlet, jf. nederst i bilaget.

I. Arbejdstidsdirektivet

Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd om implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

1.
Som natarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 05.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.
Der tilbydes gratis helbredskontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbredskontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

2.
En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.

3.
Den normale ugentlige arbejdstid fremgår af overenskomstens § 5. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 4 måneder.

4.
I tilfælde af arbejde ind i de i direktivet nævnte hvileperioder skal der gives kompenserende frihed.

5.
Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.
En natarbejder, der udfører arbejde, der er særligt risikofyldt, eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode.

6.
En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

II. Deltidsdirektivet

Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS

BILAG A

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING DANSK SYGEPLEJERÅD

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

I henhold til protokollat mellem DA og DSR

Om overførsel af ferie

mellem

_____

Virksomhed

og

_____

Medarbejder

1. Ovenstående parter har aftalt, at _____ feriedage optjent i optjeningsåret _____ overføres til ferieåret 1. maj 20____ til 30. april 20____.

2. Det er endvidere aftalt, at de overførte feriedage afvikles således:

Sæt X

_____ Ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20____/20____.

_____ Ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage skal afholdes fra og med den ____ / ____ 20____ til og med den ____ / ____ 20____.

_____ Anden eller supplerende aftale:

Såfremt parterne ved underskrivelsen af denne aftale ikke har truffet aftale om tidspunktet for afvikling af de overførte feriedage eller nogle af disse og ikke senere træffer sådan aftale, kan virksomheden varsle afholdelsen af ferie i et omfang svarende til de overførte feriedage efter de for restferie gældende regler.

_____ _____

Sted **Dato**

_____ _____

Virksomheds underskrift **Medarbejders underskrift**

Pkt. 5. Ikrafttræden

5.1. Ovenstående bestemmelser har virkning for ferie, der er optjent fra og med den 1. januar 2004.

Pkt. 6. Opsigelse

6.1. Nærværende protokollat kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til bortfald pr. en 30. april.

Pkt. 7. Fagretlig behandling

7.1. Såfremt der opstår uoverensstemmelser om indholdet af nærværende protokollat, behandles disse efter de fagretlige regler beskrevet i overenskomstens § 15.

København, den

Dansk Sygeplejeråd

Dansk Arbejdsgiverforening

PROTOKOLLAT
mellem
Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd
om
overførsel af ferie m.v.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven (lov nr. 396 af 31. maj 2000).

Pkt. 1. Gyldighedsområde

1.1. Nærværende protokollat omfatter de samme sygeplejersker og virksomheder, som er omfattet af overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd.

Pkt. 2. Overførsel af ferie

2.1. Sygeplejersken og virksomheden kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

2.2. Hvis sygeplejersken er forhindret i at holde ferie inden ferieåret udløb p.g.a. særlige forhold jf. Ferielovens § 38 stk. 1, herunder f.eks. egen sygdom eller barsels- eller adoptionsorlov, kan det mellem virksomheden og sygeplejersken aftales, at ferie udover det i stk. 1 nævnte kan overføres helt eller delvist til følgende ferieår.

2.3. Aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes.

2.4. Ved overførsel af ferie skal virksomheden inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

2.5. Hvis en sygeplejerske, der har overført ferie, fratræder inden al ferien er afviklet, udbetaler virksomheden feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 dage i forbindelse med fratrædelsen.

Pkt. 3. Fratrædelse

3.1. Ferietillæg kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

3.2. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Pkt. 4. Øvrige bestemmelser

4.1. Såfremt en sygeplejerske, der er sygemeldt, når kollektiv ferielukning påbegyndes, bliver rask under den kollektive ferielukning, afholdes resten af den planlagte ferie fra det tidspunkt, hvor sygeplejersken er rask. Den ferie, som den pågældende sygeplejerske har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt planlagte ferie, med mindre andet aftales.

4.2. De i nærværende protokollat anførte bestemmelser gælder med de fornødne tilpasninger tilsvarende for sygeplejersker, der arbejder mere end 5 dage om ugen, jf. bl.a. kapitel 3 i Bekendtgørelse om ferie.

Såfremt en sygeplejerske har kontor i eget hjem, skal der mellem arbejdsgiveren (ansættende myndighed) og sygeplejersken træffes aftale om, at arbejdsgiveren afholder udgifter til kontorartikler og inventar i fornødent omfang, herunder telefon.