

19. marts 2002

## **Resultat af forhandlingerne**

**mellem**

**H:S og FHS**

**om**

**OK.2002**

## Indholdsfortegnelse:

<b>1.</b>	<b>Løn generelt .....</b>	<b>4</b>
1.1.	Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensions- givende løn .....	4
1.1.1.	Generelle lønforhøjelser .....	4
1.1.2.	Forhøjelse af den pensionsgivende løn .....	5
1.2.	Ikke lønafhængige særydelser .....	5
1.2.1.	Arbejdstidsbestemte særydelser .....	5
1.2.1.1.	37:3-opsparing .....	5
1.2.2.	Arbejdsbestemte tillæg .....	6
1.2.3.	Koordinering af forhandlingerne .....	6
1.2.4.	Ikrafttrædelse af ovenstående ændringer .....	6
1.3.	Reguleringsordningen .....	6
1.4.	Ny Løn .....	6
<b>2.</b>	<b>Puljer mv. ....</b>	<b>8</b>
2.1.	Parallelitet .....	8
2.2.	Puljer .....	8
2.2.1.	Forhøjelser af løntrin .....	8
2.2.2.	Pensionsprojekter .....	9
<b>3.</b>	<b>Pension .....</b>	<b>9</b>
3.1.	Arbejdsmarkedspension .....	9
3.2.	Omlægning af pensionsberegningssystemet .....	9
3.3.	Gruppeliv .....	10
<b>4.</b>	<b>Ændring af andre eksisterende aftaler .....</b>	<b>10</b>
4.1.	Åremål .....	10
4.2.	Beskæftigelsesanciennitet .....	10
4.3.	Decentral løn/chefløn .....	11
4.4.	Funktionsvederlag .....	11
<b>5.</b>	<b>Personalepolitiske rammeaftaler .....</b>	<b>11</b>
5.0.	Procedurebestemmelser .....	11
5.1.	Seniorpolitik .....	12
5.2.	Kompetenceudvikling .....	12
5.3.	Socialt kapitel .....	12
5.4.	Tillidsrepræsentantforhold .....	12

5.4.1.	Lokale aftalemuligheder .....	12
5.4.2.	(Fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse .....	13
5.4.3.	Oplysninger til tillidsrepræsentant.....	13
5.4.4.	Tillæg til tillidsrepræsentanter.....	13
5.4.5.	Midler til tillidsrepræsentantuddannelse .....	13
5.5.	Udlicitering .....	13
6.	Generelle ansættelsesvilkår.....	14
6.1.	Ansættelsesvilkår .....	14
6.2.	Ferie/feriefridage.....	14
6.3.	Aftale om fravær af familiemæssige årsager.....	14
6.4.	Sygdomspolitik mv. ....	15
6.5.	Implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse.....	15
6.6.	Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål.....	15
7.	Lønfrigivelse.....	15
8.	Ligeløn .....	15
9.	Retstviftaftale.....	15
10.	Kontraktsansættelse af chefer.....	15
11.	Forbeholdskrav .....	15
12.	Informationsindsats og stillingtagen .....	16

- Tid** Den 19. marts 2002
- Sted** Forligsinstitutionen
- Emne** Mæglingsforslag om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002
- Deltagere** Repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab og Hovedstadens Sygehusfællesskab

## PROTOKOLLAT

Parterne er enige om, at fornyelsen af de i denne protokol nævnte aftaler mv. er behandlet i henhold til Love nr. 559 af den 21. december 1971 om mægling i arbejdsstridigheder og vil indgå i det mæglingsforslag, Forligsmanden måtte fremsætte, ligesom forhandlingsprotokollen vil være omfattet af beslutninger truffet af Forligsmanden om betingelserne for mæglingsforslagets vedtagelse.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2002.

### 1. Løn generelt

#### 1.1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn

##### 1.1.1. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra den 1. april 2002 ydes en generel lønforhøjelse på 0,03%.

Med virkning fra den 1. april 2003 ydes en generel lønforhøjelse på 1,20%.

Med virkning fra den 1. august 2003 ydes en generel lønforhøjelse på 0,50%.

Med virkning fra den 1. oktober 2003 ydes en generel lønforhøjelse på 0,38%.

Med virkning fra den 1.april 2004 ydes en generel lønforhøjelse på 0,90%.

Med virkning fra den 1. august 2004 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00%.

Med virkning fra den 1. oktober 2004 ydes en generel lønforhøjelse på 0,42%.

### **1.1.2. Forhøjelse af den pensionsgivende løn**

Med virkning fra ikrafttrædelsestidspunkterne for de generelle lønstigninger forhøjes den pensionsgivende løn med et beløb, der fremkommer ved den tidligere aftalte fastfrysning af de ikke-pensions-givende områdetillæg i gruppe 1-4. Forhøjelsen svarer til den satsmæssige forhøjelse i henhold til aftale på det (amts)kommunale område.

Den 1. april 2003 forhøjes den del af lønnen, der er pensionsgivende, yderligere svarende til den samme satsforhøjelse i henhold til aftale på det (amts)kommunale område.

## **1.2. Ikke lønafhængige særydelser**

### **1.2.1. Arbejdstidsbestemte særydelser**

For så vidt angår de arbejdstidsbestemte særydelser forudsættes dels ved de specielle forhandlinger, dels ved aftale mellem H:S og FHS gennemført ændringer, der sikrer paralleliteten til tilsvarende særydelser og for tilsvarende personalegrupper på det (amts)kommunale område.

#### **1.2.1.1. 37:3-opsparing**

I overenskomster og aftaler, hvor der for arbejde i aften-/natperioden findes bestemmelser om opsparing af 2 timers frihed for 37 timers arbejde, ændres reglen til en 37:3-regel.

Herefter gælder, at arbejde i aften-/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften-/natperioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den

ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelser mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

#### **1.2.2. Arbejdsbestemte tillæg**

For så vidt angår de arbejdsbestemte tillæg forudsættes dels ved de specielle forhandlinger, dels ved aftale mellem H:S og FHS gennemført ændringer, der sikrer paralleliteten til tilsvarende tillæg på det (amts)-kommunale område.

#### **1.2.3. Koordinering af forhandlingerne**

Det forudsættes af parterne, at der foretages den fornødne koordinering mellem tillæg, der ydes til grupper, der arbejder på samme arbejdsplads og for tilsvarende personalegrupper.

#### **1.2.4. Ikrafttrædelse af ovenstående ændringer**

Hvis der er afsat pulje til ovenstående ændringer, træder disse i kraft den 1. april 2003.

37/3-reglen træder i kraft den 1. april 2003.

Hvis ydelserne fortsat procentreguleres, sker forhøjelserne samtidig med de generelle satsstigninger.

#### **1.3. Reguleringsordningen**

Pr. 1. april 2002, pr. 1. april 2003 og pr. 1. april 2004 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med den ekstraordinære regulering, der finder sted på det (amts)kommunale område.

#### **1.4. Ny Løn**

Den nuværende aftale om rammer for de specielle overenskomst-/aftaleforhandlinger pr. 1. april 1999 om anvendelse af nye lønformer, videreføres som "Aftale om Ny Løn" med de ændringer indarbejdet,

./.  
som er aftalt ved OK 2002. Aftalen vedlægges som bilag 1.4., jf. tillige bilag 1.4.1. til bilag 1.4.6.

Det fremgår af aftalen om Ny Løn § 10, stk. 2 c, at der indføres et paritetisk sammensat nævn, der kan forelægges sager, som ikke er løst i henhold til punkt b. Kan der ikke opnås enighed i det pari-

tetiske nævn, og drejer det sig om en sag om acontoløn eller om en sag, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke kan løses på anden måde.

Bestemmelsen i § 2, stk. 4 om, at funktionsløn og kvalifikationsløn, som gives i form af tillæg, altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som aftales den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg aftales den 1. juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst den 1. april 2002 er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring – med mindre andet aftales.

./.

Vedr. pension af tillæg til tjenestemænd i øvrigt henvises til bilag 1.4.C.

Parterne er enige om, at der inden den 1. juni 2002 foretages en redaktionel gennemskrivning af aftalen om Ny Løn og aftalen om resultatløn.

Der er enighed om notat vedr. principper for omkostningsberegninger for grupper, der er overgået til Ny Løn efter FHS-rammeaftalen vedlagt som bilag 1.4.1. til aftalen om Ny Løn.

./.

./.

Der er enighed om beskrivelsen af det lokale økonomiske råderum vedlagt som bilag 1.4.5. til aftalen om Ny Løn.

./.

Vedrørende aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til Ny Løn er parterne enige om bilag 1.4.6. til aftalen om Ny Løn. Der henvises til punkt 5.4.4.

Den i § 6, stk. 1 i aftalen om Ny Løn angivne regulering af gennemsnitslønnen, kaldet garantiprocenten, fastlægges for OK 2002-perioden til 72% af forlodsfinansieringen tillagt de generelle lønstigninger fra rammen på i alt 4,43%. Garantiprocenten er dermed  $0,72\% \times 1,87\% + 4,43\% = 5,78\%$ . Hertil kommer som efter de hidtidige principper, hvad der måtte blive udløst af generelle lønstigninger fra reguleringsordningen. For hver enkelt gruppe tillægges endvidere som hidtil gruppens pulje.

Ved beregningen af gennemsnitsløngarantien er parterne enige om at neutralisere effekten af, at pensionsordningen med et samlet pensionsbidrag med 2,4% for en række ansatte udbygges til 7,5%, jf. bilag 1.4.4 til aftale om Ny Løn.

Der er enighed om, at H:S og FHS i perioden 2002-2005 vil undersøge og vurdere muligheden for at afskaffe den selvstændige gennemsnitsløngarantiordning i henhold til aftalen om Ny Løn med henblik på at personalegrupperne i H:S indgår i opgørelsen af de tilsvarende grupper inden for det (amts)kommunale område.

Samtidig anbefaler H:S og FHS, at der optages drøftelser mellem parterne vedrørende de enkelte organisationsaftaler om for indværende periode at aftale en yderligere sammenlægning af små gennemsnitsløngarantigrupper i overensstemmelse med principperne i bilag 1.4.2. i det generelle resultat mellem H:S og FHS.

Den i § 7 i aftalen om Ny Løn angivne procentstigning er aftalt med en forlodsfinansiering i 1. overenskomstår på 0,25% og i 2. overenskomstår på 1,22% og i 3. overenskomstår på 0,40%.

Overgang til Ny Løn for restgrupperne sker på samme vilkår som ved OK 1997 og OK 1999.

## **2. Puljer mv.**

### **2.1. Parallelitet**

Der er til specielle forhandlinger reserveret fornødne midler til, at der kan overføres resultater, der sikrer paralleliteten til tilsvarende grupper på det (amts)kommunale område. Midlerne er til rådighed pr. 1. april 2003. Puljeforbruget gøres endeligt op, når resultatet af samtlige forhandlinger kendes.

H:S forudsætter, at de reserverede midler kan afholdes inden for en økonomisk ramme svarende til den, der er aftalt på det (amts)kommunale område.

### **2.2. Puljer**

#### **2.2.1. Forhøjelser af løntrin**

Parterne er enige om en forhøjelse af løntrin 9 med 1.500 kr. (niv. 31. marts 2002) årligt med virkning fra 1. april 2003.

Parterne er enige om en forhøjelse af løntrin 51 med 9.000 kr. årligt, en forhøjelse af løntrin 52 med 14.000 kr. årligt, en forhøjelse af løntrin 53 med 19.000 kr. årligt, en forhøjelse af løntrin 54 med 25.000 kr. årligt og en forhøjelse af løntrin 55 med 30.000 kr. årligt. Alle forhøjelserne har virkning fra 1. april 2003 og er i niv. 31. marts 2002.



### **2.2.2. Pensionsprojekter**

Der afsættes de fornødne midler til pensionsprojekter ved de specielle forhandlinger der sikrer gennemførelse af pensionsændringer for parallelle grupper svarende til det (amts)kommunale område.

Midlerne skal særligt anvendes til afskaffelse af karensbestemmelser, forhøjelse af pensionsbidrag for hele eller dele af grupperne, pensionsdækning af centralt aftalte funktions- og kvalifikations-tillæg samt medregning af tidligere privat og øvrig offentlig beskæftigelse ved opgørelsen af pensionskarens.

Herudover peger parterne også på den situation, hvor personer ansættes i Hovedstadens Sygehusfællesskab og forud herfor var omfattet af en arbejdsgiverfinansieret pensionsordning (såvel en (amts)kommunal som en privat eller anden offentlig pensionsordning). Det kan indgå i forhandlingerne, at de pågældende umiddelbart omfattes af den for personalegruppen gældende pensionsordning under forudsætning af, at de pågældende opfylder dels alderskarensbetingelserne og dels helbreds-betingelserne i de enkelte pensionsordninger, eller fra det senere tidspunkt, de opfylder aldersbetingelserne.

Endelig kan det mellem overenskomstparterne aftales, at satserne fra ATP-indbetalingerne forhøjes til sats A eller C.

## **3. Pension**

### **3.1. Arbejdsmarkedspension**

Parterne er enige om fordelingen af midler til udbygningen af arbejdsmarkedspensionen:

Den pr. 1. april 2000 etablerede arbejdsmarkedspension på 2,4% (0,8/1,6%) forhøjes til 7,5% (2,5/5%). Forhøjelsen sker pr. 1. april 2003.

### **3.2. Omlægning af pensionsberegningssystemet**

Parterne er enige om en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet, herunder om følgende formulering i diverse pensionsbestemmelser: "Det samlede pensionsbidrag udgør ...% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom." Der henvises i øvrigt til bilag 3 og 3.A.

./.

Pensionsbestemmelser i overenskomster og aftaler redigeres i overensstemmelse med ovenstående.

Omlægningen får ikke realitetsmæssige konsekvenser i forhold til andre generelle aftaler eksempelvis aftalen om lønfradrag.

Ved de specielle forhandlinger er der ikke nogen forpligtelse til afrunding af det samlede pensionsbidrag til én decimal.

Der gennemføres de nødvendige ændringer af Tjenestemandspensionsvedtægten med det sigte at skabe hjemmel for regulering af tjenestemandspensionerne udover den generelle procentregulering.

Under denne forudsætning reguleres tjenestemandspensionerne udover den generelle procentregulering med 1% pr. 1. april 2003.

Parterne er enige om at følge det igangsatte arbejde på det (amts)kom-munale område om undersøgelse af tjenestemandspension i overenskomst-/aftaleperioden.

### **3.3. Gruppeliv**

I aftalen om fælles gruppeliv nedsættes 9-måneders-reglen for oprettelse af gruppelivsordningen for midlertidigt beskæftigede til 6. mdr. fra den 1. juni 2002.

## **4. Ændring af andre eksisterende aftaler**

### **4.1. Åremål**

./. Udkast til ny åremålsaftale vedlægges som bilag 4.1.

### **4.2. Beskæftigelsesanciennitet**

./. Der indgås aftale om beskæftigelsesanciennitet vedlagt som bilag 4.2.

./. Kapitel 9 om personlige tillæg i Tjenestemandspensionsvedtægten ændres som beskrevet i bilag 4.2.A. Samtidig indgås det i bilaget anførte protokollet om ydelse af personlige tillæg til en tjenestemand. Protokollet tilføjes som et bilag til Tjenestemandspensionsvedtægten. For budgetmæssigt ansatte foretages tilsvarende aftale, herunder at den pågældende bevarer sin pensionsretlige stilling i forhold til aflønningen i den hidtidige stilling.

### **4.3. Decentral løn/chefløn**

./ Der indgås aftale om decentral løn vedlagt som bilag 4.3.1. Den hidtidige aftale om decentral løn ophæves samtidig.

./ Cheflønsaftalen videreføres i overensstemmelse med bilag 4.3.2., men kan i perioden bortfalde efter forhandling mellem parterne, når aftalen højst omfatter 25 chefer. Herefter eksisterer i givet fald alene aftale om decentral løn, der herefter også i givet fald omfatter de resterende chefer mv.

### **4.4. Funktionsvederlag**

Parterne er enige om inden 1. juli 2002 at indgå ny aftale om betaling mv. til ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab under midlertidig tjeneste i højere stilling. Parterne er enige om, at det skal overvejes om ændringerne i den nye aftale om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling på det (amts)kommunale område skal indarbejdes i aftalen mellem FHS og H:S, eller om der skal udarbejdes en ny aftale på baggrund af den eksisterende aftale i H:S.

## **5. Personalepolitiske rammeaftaler**

### **5.0. Procedurebestemmelser**

Med det formål at skabe overblik over og sætte fokus på, hvilke personalepolitiske rammeaftaler der skal og bør drøftes i de overordnede samarbejdsorganer, er H:S og FHS enig om følgende nye bestemmelse i relation til Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg:

H:S og FHS har indgået en række rammeaftaler på det løn- og personalepolitiske område, som giver de lokale parter en række muligheder for på disse områder at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

H:S CSU skal på den baggrund årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny Løn
- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling

I den årlige drøftelse bør endvidere inddrages øvrige emner fx med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftalerne om seniorpolitik og fratrædelsesordninger

- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
- Aftale om resultatløn

Resultatet af drøftelsen skal være, hvordan man i H:S agter at arbejde videre med den enkelte aftale. Resultatet af drøftelsen meddeles de ansatte.

I de enkelte institutioners hovedsamarbejdsudvalg bør tilsvarende årlige drøftelser finde sted.

### **5.1. Seniorpolitik**

Rammeaftalen om seniorpolitik og rammeaftalen om frivillig fratræden justeres inden 1. juni 2002 i overensstemmelse med de ændringer der er gennemført ved OK 2002 i den tilsvarende aftale på det (amts)kommunale område.

### **5.2. Kompetenceudvikling**

Rammeaftalen om kompetenceudvikling justeres inden 1. juni 2002 i overensstemmelse med de ændringer der er gennemført ved OK 2002 på det (amts)kommunale område.

### **5.3. Socialt kapitel**

./.

Protokollat om rammeaftalen om socialt kapitel vedlægges som bilag 5.3.

Parterne er enige om at følge det igangsatte arbejde på det (amts)kommunale område om forenkling af rammeaftalen.

### **5.4. Tillidsrepræsentantforhold**

#### **5.4.1. Lokale aftalemuligheder**

./.

Parterne er enige om, at aftale om tillidsrepræsentanter ændres i overensstemmelse med principperne i bilag 5.4.A., så det bliver muligt at fravige centralt aftalte bestemmelser ved lokal aftale. Parterne har til hensigt at færdiggøre aftalen inden udgangen af maj 2002.

Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning om de lokale aftalemuligheder. Parterne har til hensigt at færdiggøre vejledningen inden udgangen af juni 2002.

#### **5.4.2. (Fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse**

./.

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse tilrettes i overensstemmelse med bilag 5.4.B.

Parterne er enige om, at lokale uoverensstemmelser om udmøntningen af ovennævnte protokollat samt interesselister i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale der udfylder protokollatet, ikke kan gøres til genstand for voldgiftsbehandling.

#### **5.4.3. Oplysninger til tillidsrepræsentant**

Der tilføjes følgende i Aftale om tillidsrepræsentanter:

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

*Bemærkning: Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.”*

#### **5.4.4. Tillæg til tillidsrepræsentanter**

Parterne er enige om, at der kan ydes tillæg til tillidsrepræsentanter, jf. bilag 1.4.6 til aftale om ny løn. For AC'ere, der er overgået til ny løn, gælder tilsvarende bestemmelser.

#### **5.4.5. Midler til tillidsrepræsentantuddannelse**

Bidraget til FHS til brug for tillidsrepræsentantuddannelse reguleres pr. 1. april 2003 fra 10,6 øre til 11 øre. Herudover forhøjes bidraget pr. 1. april 2003 med 1 øre til 12,0 øre. Endelig reguleres bidraget pr. 1. april 2004 fra 12,0 øre til 12,3 øre.

#### **5.5. Udlicitering**

./.

Parterne er enige om vedlagte bemærkning til punkt 3 ”Formål og procedure” afsnit 2 i protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, jf. bilag 5.5.

## **6. Generelle ansættelsesvilkår**

### **6.1. Ansættelsesvilkår**

Parterne er enige om, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven. Det aftalte implementeres i fornødent omfang i overenskomsterne og med deraf følgende retsvirkninger for øvrige aftaler.

### **6.2. Ferie/feriefridage**

./.

Der vedlægges som bilag 6.2. principskitse til aftale om ferie for personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab. Parterne er enige om, at visse overgangsbestemmelser og konsekvensændringer færdiggøres i redaktionsfasen.

Sammenskrivningen af ferieaftalen og feriefridagsaftalen sker pr. 1. maj 2002. Indtil da gælder de hidtidige aftaler om ferie og feriefridage.

I 2002 optjenes yderligere en feriedag til afholdelse i ferieåret 2003/04. I 2003 optjenes yderligere en feriedag til afholdelse i ferieåret 2004/05.

Herudover er parterne enige om, snarest muligt, og senest 1 måned efter forhandlingernes afslutning, at foretage en kortlægning af allerede aftalte særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster med henblik på, at de i overensstemmelse med ferieaftalens § 1, stk. 3, indgår i ferieaftalen eller optages i protokollater til denne.

### **6.3. Aftale om fravær af familiemæssige årsager**

./.

Der vedlægges som bilag 6.3. Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Aftalen erstatter aftale om adgang til fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption, omsorg og af andre familiemæssige årsager.

Aftalen gennemskrives på grundlag af ny lovgivning, der forventes vedtaget af Folketinget den 20. marts 2002. Der henvises i øvrigt til forbeholdskravet under pkt. 12.

- 6.4. Sygdomspolitik mv.**  
I overenskomstperioden drøftes hvorvidt der skal foretages en tilsvarende undersøgelse om "Sygdomspolitik og praksis mv." som på det (amts)kommunale område.
- 6.5. Implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse**  
./. Parterne er enige om den som bilag 6.5. vedlagte rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab. Aftalen træder i kraft den 1. juni 2002.
- 6.6. Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål**  
./. Parterne er enige om aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål vedlagt som bilag 6.6.
- 7. Lønfrigivelse**  
./. Som bilag 7. vedlægges protokollat om frigivelse af lønstigninger.
- 8. Ligeløn**  
Parterne er enige om at følge det på det (amts)kommunale område nedsatte projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den kommunale og amtslige sektor.
- 9. Retstviftaftale**  
./. Parterne er enige om de i bilag 9. beskrevne principper for retstviftaftale. Parterne vil snarest muligt indlede arbejdet med at indarbejde principperne i retstviftaftalen.
- 10. Kontraktsansættelse af chefer**  
Parterne drøfter i perioden evt. indgåelse af aftale om kontraktsansættelse af chefer.
- 11. Forbeholdskrav**  
I tilfælde af ændringer i regler og aftaler vedrørende statstjenestemænds pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af de tilsvarende vedtægter og aftaler i Hovedstadens Sygehusfællesskab med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændring af lovgivning m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændring på Hovedstadens Sygehusfællesskabs område.

Beskæftigelsesministeren har den 9. januar 2002 fremsat lovforslag om dagpengeloven, ligebehandlingsloven og lov om børnepasning. Parterne er enige om, at hvis der vedtages ændringer i nævnte lovgivning, optages der forhandling om lovændringens eventuelle konsekvenser for indgåede aftaler, herunder om eventuelle økonomiske konsekvenser heraf.

Beskæftigelsesministeriet har den 28. februar 2002 fremsat et lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, hvorefter ministeren kan indføre en aftalemodel om mobning, herunder seksuel chikane. Parterne optager drøftelser i overenskomstperioden om eventuel indgåelse af en rammeaftale om forebyggelse af mobning og håndtering af seksuel chikane under forudsætning af vedtagelse af lovforslaget og indførelse af aftalemodellen.

Såfremt der i overenskomstperioden som følge af ny lovgivning sker ændringer i forhold til den særlige pensionsopsparing, således at den enkelte medarbejder selv fremover kan vælge, hvortil midlerne skal indbetales, vil der på de enkelte overenskomstråder kunne optages drøftelse af/skabes hjemmel til, at den særlige pensionsopsparing eventuelt kan indbetales til den overenskomstbaserede pensionsordning. I drøftelsen kan også inddrages forholdene for organisationernes tjenestemandsansatte medlemmer.

Hvis der i overenskomstperioden foretages ændringer i bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperioder og fridøgn mv. for ansatte der arbejder hjemme, kan der optages drøftelser om de eventuelle overenskomstmæssige konsekvenser heraf.

## **12. Informationsindsats og stillingtagen**

Der er enighed om en høj prioritering af oplysningsindsatsen i forbindelse med indgåelse af forlig/fremsættelse af mæglingforslag.

H:S og FHS/de enkelte personaleorganisationer er derfor enige om at understrege vigtigheden af, at det oplysningsmateriale mv., som hver af parterne formidler efter indgåelse af forlig/fremsættelse af mæglingforslag loyalt afspejler det aftalte samt parternes holdning til dette.



# Aftale om Ny Løn

---

**Bilag 1.4.**  
8. marts 2002

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

**Aftale**

**om**

**rammer for de specielle overenskomst-  
/aftaleforhandlinger**

**pr. 1. april 2002**

**om**

**anvendelse af Ny Løn**

---

## Indholdsfortegnelse

<b>Kapitel 1. Aftalens område .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Område .....	3
<b>Kapitel 2.....</b>	<b>3</b>
§ 2. Grundelementer i Ny Løn.....	3
<b>Kapitel 3. Forhandlingsprocedure .....</b>	<b>6</b>
§ 3. Forhandlingssystemet centralt .....	6
§ 4. Forhandlingssystemet decentralt .....	7
<b>Kapitel 4. Økonomi og omkostningsberegninger .....</b>	<b>11</b>
§ 5. Centralt aftalte grundlønsforbedringer (gruppevise).....	11
§ 6. Decentralt aftalte lønændringer for medarbejdere omfattet af Ny Løn .....	11
§ 7. Principper for finansiering.....	12
§ 8. Lønstatistik .....	13
<b>Kapitel 5. Overgangsordning .....</b>	<b>14</b>
§ 9. Overgangsordning.....	14
<b>Kapitel 6. Rets- og interesselister .....</b>	<b>15</b>
§ 10. Rets- og interesselister.....	15
<b>Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse mv. ....</b>	<b>18</b>
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse mv.....	18

# Aftale om Ny Løn

---

Denne aftale regulerer forholdene på organisationsniveau.

## Kapitel 1. Aftalens område

### § 1. Område

Aftalen gælder for ansatte i H:S, dog ikke akademikere ansat på overenskomstvilkår.

## Kapitel 2.

### § 2. Grundelementer i Ny Løn

#### Grundlønsmodellen

Ny Løn (grundlønsmodellen) består af følgende lønelementer:

a. *Grundløn*

Lønelementet er centralt aftalt for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

b. *Funktionsløn*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn kan aftales på decentralt og/eller centralt niveau. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

c. *Kvalifikationsløn*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Ydelse af kvalifikationsløn kan aftales på decentralt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn baseres på den enkel-

## Aftale om Ny Løn

---

te medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

### *d. Resultatløn*

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til institutionens målsætninger og/eller resultater.

Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

- At skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen, og/eller
- At fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden, fremme nye arbejdsmetoder, foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

Resultatløn aftales decentralt.

*ad b - d*

Lønelementerne kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

*Bemærkning til § 2, stk. 1:*

*For så vidt angår tillidsrepræsentanter henvises til bilag 1.4.6.*

### Stk. 2. Generelle lønforbedringer

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med de generelle lønforbedringer, og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg undtages fra generelle lønforbedringer.

Stk. 3. Ny Løn kan i øvrigt aftales inden for følgende rammer:

## Aftale om Ny Løn

1. Basisgrupper og ledergrupper har som hovedregel hver sin grundløn.
2. Grundlønnen fastsættes som udgangspunkt til et løntrin efter aftale om lønninger for ansatte i H:S.

*Bemærkning til § 2, stk. 3:*

*Grundløn kan i særlige tilfælde fastsættes som et kronebeløb.  
Grundløn kan bestå af et løntrin og et kronebeløb*

Eventuelle yderligere fastsatte centrale løndelev vil begrebsmæssigt være enten funktionsløn eller kvalifikationsløn.

Der er indgået en særlig FHS/H:S-aftale om resultatløn.

Stk. 4. Til overenskomstansatte ydes funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

- a. Oprykning til et løntrin, eller
- b. Indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen, således at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin efter "høkerreglen" inklusive tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet efter løntrin 47, eller
- c. Oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg)

*Bemærkning til § 2, stk. 4:*

*Bestemmelsen om, at funktionsløn og kvalifikationsløn, som gives i form af tillæg, altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som aftales den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg aftales den 1. juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst*

## Aftale om Ny Løn

*den 1. april 2002 er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet.*

*Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring – med mindre andet aftales.*

*Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800, i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) ikke pensionsgivende med mindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse overstiger kr. 3.800- i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c.*

Stk. 5. Som alternativ til grundlønsmodellen kan aftales en intervallønsmodel. Ved intervalløn forstås, at overenskomst/aftaleparterne fastlægger et interval, dvs. det laveste/højeste løntrin inden for hvilken aflønning kan finde sted samt de løntrin, der kan anvendes i intervallet. Oprykning til de løntrin, der ligger inden for intervallet, aftales lokalt. Intervallønsmodellen hindrer ikke andre lønændringer, herunder at der lokalt aftales oprykning ud over intervallet.

### **Kapitel 3. Forhandlingsprocedure**

#### **§ 3. Forhandlingssystemet centralt**

FHS-niveauet omfatter principper for overgang til Ny Løn, principper for omkostningsberegninger ved forskellige modeller samt udarbejdelse af vejledende generelle kriterier for ydelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Organisationsniveauet omfatter konkretisering af Ny Løn ved fastlæggelse af lønmodeller, overgangsmodel, fastlæggelse af grundløn samt eventuel funktionsløn og kvalifikationsløn samt udarbejdelse af vejledende kriterier for ydelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn til den enkelte medarbejdergruppe. Rameaftalen udelukker ikke, at der indgås aftale om forsøgsordninger.

### § 4. Forhandlingssystemet decentralt

#### Aftaleret

Aftale om decentral anvendelse af Ny Løn indgås mellem de hertil bemyndigede institutioner i H:S (i det følgende betegnet som H:S-institutionen) og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

#### *Bemærkning til § 4, stk. 1:*

*Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.*

*Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).*

*Hvis der er indgået en kollektiv aftale eller overenskomst med en organisation uden for FHS, udøves forhandlingsretten af denne personaleorganisation.*

*Hvis der er tvivl om, hvilken overenskomst/aftale i Ny Løn, den pågældende er omfattet af, rettes henvendelse til FHS.*

*Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.*

*Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige områder i H:S, og det er derfor nødvendigt også at vurdere om arbejdet er af samme værdi for løsningen af opgaven i H:S.*

*Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i Ny Løn men alle former for arbejdsvederlag.*

## Aftale om Ny Løn

Stk. 2. Med henblik på at indgå decentrale, tværgående aftaler om anvendelse af Ny Løn på bestemte veldefinerede personalegrupper/arbejdsområder, kan H:S-institutionen med repræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### Stk. 3. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

#### *Bemærkning til § 4, stk. 3:*

*Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale, hver gang en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.*

### Stk. 4. Drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse i H:S CSU om H:S lønpolitik, herunder H:S samlede lønudvikling, bl.a. set i forhold til den centralt aftalte finansiering af den decentrale lønudvikling, jf. bemærkningerne til § 7.

I bedømmelsen af den samlede lønudvikling kan inddrages det i § 8 nævnte statistiske materiale.

#### *Bemærkning til § 4, stk. 4:*

*Den årlige lønpolitiske drøftelse har bl.a. til hensigt, at ledelsen og*



## Aftale om Ny Løn

*medarbejderrepræsentanter deltager i en dialog med henblik på, at begge parter får det størst mulige ejerskab til lønpolitikken.*

*For så vidt angår de elementer, der indgår i det lokale økonomiske råderum, herunder den centralt aftalte finansiering, henvises til bilag 1.4.5.*

### Stk. 5. Procedure decentralt

- a. Et på de enkelte H:S-institutioner nedsat forhandlingsorgan aftaler retningslinier for procedurer, herunder tidsfrister, for afvikling af lokale forhandlinger om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt én gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

*Bemærkning til § 4, stk. 5, litra a:*

*Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om Ny Løn.*

*Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.*

- b. Hvis der ikke er aftalt frister og regler i dette særligt nedsatte forhandlingsorgan, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

*Bemærkning til § 4, stk. 5, litra b:*

*Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.*

- c. Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stil-

## Aftale om Ny Løn

---

lingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

- d. Såvel H:S-institutionerne som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e. Lønforholdene for den enkelte ansatte i H:S skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

### Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

*Bemærkning til § 4, stk. 6:*

*Protokollat af 21. april 1999 til aftale om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til Ny Løn.*

### Stk. 7. Pensionsforbedringer

- 1) Ny Løn kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter parterne, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionordninger, respekteres.
- 2) I øvrigt kan Ny Løn anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension.

---

### Kapitel 4. Økonomi og omkostningsberegninger

#### § 5. Centralt aftalte grundlønnsforbedringer (gruppevis)

Principperne for omkostningsberegning af eventuelle ændringer af grundlønninger samt eventuel funktions- og kvalifikationsløn efter overgang til Ny Løn fremgår af bilag 1.

#### § 6. Decentralt aftalte lønændringer for medarbejdere omfattet af Ny Løn

Den enkelte personalegruppe sikres i H:S som helhed gennemsnitslønnen (excl. overtidbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 1996.

*Bemærkning til § 6, stk. 1:*

*Vedrørende principper for afgrænsning af personalegrupper henvises til aftale af 23. september 1998, der vedlægges som bilag 1.4.2.*

Regulering af gennemsnitslønnen aftales i forhold til den samlede økonomiske ramme ved overenskomstfornyelsen inkl. en eventuel reguleringsordning. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

Stk. 2. Personalegrupper, der overgår til Ny Løn, er omfattet af de decentrale løninstrumenter bortset fra aftalen om decentral løn/chefløn.

Stk. 3.

- 1) Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder på bevilget

## Aftale om Ny Løn

---

uddannelsesorlov. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

- 2) Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med § 4. Der kan indgås aftale om, hvilke midler der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

### *Bemærkning til § 6, stk. 3:*

*Ad pkt 1: I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af Ny Løn ved efter-/videreuddannelse og uddannelsesorlov kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i overenskomst/aftale dog ikke finansieres via Ny Løn.*

*Ad pkt. 2: De overordnede retningslinier for efter-/videreuddannelse kan som hidtil drøftes inden for rammerne af samarbejdsudvalgsstrukturen.*

*Spørgsmål om, hvilke konkrete medarbejdere, der skal på hvilke uddannelser og hvornår, er ikke aftalestof, men fastlægges af H:S(-institutionerne). Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.*

*Anvendelse af Ny Løn til uddannelsesformål forudsættes at suppleres eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra Ny Løn.*

## § 7. Principper for finansiering

FHS-forliget belastes med en aftalt skønnet procentstigning for forhøjelsen af lønniveauet ved decentral anvendelse af nye midler.

### *Bemærkning til § 7:*

---

## Aftale om Ny Løn

*Ved overenskomst-/aftalefornyelserne pr. 1. april 2002 er til grupper på Ny Løn aftalt forlodsfinansiering 1. overenskomstår på 0,25 % af den samlede lønsum. Til yderligere forlodsfinansiering af lokal lønudvikling i 2. overenskomstår er afsat 1,22 % af den samlede lønsum og i 3. overenskomstår 0,4 % af den samlede lønsum.*

### § 8. Lønstatistik

Til brug for de lokale forhandlinger for grupper på Ny Løn, foranlediger den enkelte H:S-institution, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale.

Lønstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier med mulighed for opdeling i "alle ansatte", "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte" og af "ansatte begge år i samme stilling".

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysning om gennemsnitsløn, og lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension).

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn

Personale-/stillingskategorier, der har forskellig grundløn, fx basisgrupper og ledergrupper, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte personalegruppe udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik før et løntal offentliggøres.

Hvis en part ønsker at lade en anden lønstatistik indgå i de decentrale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

Den samlede lønudvikling inden for H:S gøres op én gang om året. Den samlede lønudvikling for de enkelte personalegrupper vil forudsætningsvis fremgå af FLD's statistikker.

*Bemærkning til § 8:*

## Aftale om Ny Løn

*Tillæg omfatter: funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, ej-færdigforhandlet løn, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.*

*Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Dvs. tjenestemandspension er ikke medregnet.*

## Kapitel 5. Overgangsordning

### § 9. Overgangsordning

Der kan eksempelvis aftales følgende overgangsordninger for personale omfattet af Ny Løn ved specialforhandlinger:

- a) Alle ansatte sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på det løntrin den pågældende er lønnet efter, dagen før overgang til Ny Løn. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.
- b) Det kan ved specialforhandlingerne bl.a. aftales, at alle, som er ansat ved overgang til Ny Løn - uanset nuværende indplacering i det automatiske lønforløb, - ydes et "overgangstillæg" finansieret af puljemidler. Tillæg kan opdeles og udmøntes over flere omgange. Der foretages ikke modregning i "overgangstillægget" for ydet funktions- og kvalifikationsløn.
- c) Det kan aftales, at kun en del af personalegruppen går over til Ny Løn.
- d) Nyansatte, herunder forfremmelser, omfattes ikke af overgangsordningen under a og b, hvis ansættelsen sker den dag (eller senere), hvor den pågældende personalegruppe overgår til Ny Løn.

Stk. 2. Centralt aftalte gruppevis omklassificeringer ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2002 inkl. eventuelle overgangstillæg, jf. stk. 1, punkt b, sker i gammelt lønsystem, og der tages udgangspunkt i de hidtige beregningsprincipper for gruppevis omklassificeringer. Herefter aftales overførsel af grupper til Ny Løn.

---

Midler, der anvendes til centralt aftalte omklassificeringer, indgår i garantien efter § 6, stk. 1. Om beregningsprincipper i øvrigt henvises til bilag 1.4.3.

## Kapitel 6. Rets- og interesselvister

### § 10. Rets- og interesselvister

#### Retstvister

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om Ny Løn med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende H:S-institution henvendelse til FHS/H:S med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne.

#### Stk. 2. Interesselvister

- a. På den H:S-institution, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem H:S-institutionen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem H:S (Direktionen) og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- c. Kan der ikke indgås aftale i henhold til pkt. b, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under pkt. b. forelæg-

## Aftale om Ny Løn

---

ges et paritetisk sammensat nævn bestående af 5 medlemmer fra FHS og 5 medlemmer fra H:S.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i punkt c, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

*Bemærkning:*

*Bestemmelsen i punkt c omfatter alene sager rejst lokalt efter den 1. april 2002.*

- d. Mellem H:S og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter pkt. a-c. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende Ny Løn, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.
- e. Såfremt interesselisten drejer sig om de generelle forudsætninger for decentral anvendelse af Ny Løn eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem H:S Direktionen og FHS.

*Bemærkning til § 10, stk. 2, litra e:*

*Hvis der ikke er aftalt en grundløn for en stilling, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig retspraksis.*

*For tjenestemænd følges proceduren i § 10, stk. 2, hvis der er*



## Aftale om Ny Løn

*aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn følges pro-ceduren i tjenestemandsvedtægten vedrørende bl.a. lønningrådsbehandling.*

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

### Stk. 3. Opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn

#### *Funktionsløn*

- a) Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

*Bemærkning til § 10, stk. 3, funktionsløn, litra a:*

*Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.*

- b) Decentrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*Bemærkning til § 10, stk. 3, funktionsløn, litra b:*

*Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.*

- c) Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i decentrale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler. Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

## Aftale om Ny Løn

---

### Kvalifikationsløn

- a) Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

*Bemærkning til § 10, stk. 3, kvalifikationsløn, litra a:*

*Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.*

- b) Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*Bemærkning til § 10, stk. 3, kvalifikationsløn, litra b:*

*De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.*

- c) Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*Bemærkning til § 10, stk. 3, kvalifikationsløn, litra c:*

*Et eksempel kan være stillingsskift inden for pågældende H:S-institution, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.*

- d) Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd

## Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

### § 11. Ikrafttræden og opsigelse mv.

#### Ikrafttræden

---

## Aftale om Ny Løn

---

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002. For personalegrupper, der overgår til Ny Løn ved de specielle overenskomst-/aftaleforhandlinger pr. 1. april 2002, implementeres Ny Løn tidligst pr. 1. april 2003.

### Stk. 2. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet  
for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

## **Notat vedr. principper for omkostningsberegninger for grupper, der er overgået til Ny Løn efter rammeaftalen om Ny Løn.**

### **1. Grundlønnsforbedringer med fuldt gennemslag**

#### a. Modellens indhold

Ved grundlønnsforbedringer med fuldt gennemslag rykkes alle op til et højere løntrin.

Hvis kvalifikations- og funktionsløn til en person decentralt er givet som oprykning til et højere løntrin, kan lønforhøjelsen i stedet for oprykning til et højere løntrin gives som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn. Alle centralt aftalte tillæg bevares. Alle decentralt aftalte tillæg bevares i overensstemmelse med decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

#### b. Finansiering

Omkostningerne beregnes som fuldt gennemslag, dvs. forskellen mellem grundlønnen inklusiv pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse før og efter ændringen x antallet af ansatte omfattet af forbedringen.

Hvis det forudsættes, at ikke alle får del i lønstigningen, fordi der i henhold til lokale lønaftaler foretages reduktion i lønnen for de pågældende, kan følgende "kompensationsmodeller" anvendes:

- Der kan aftales en reduktion på 10% af fuldt gennemslag.
- Hvis det sandsynliggøres, at der i decentrale aftaler er aftalt reduktion i et betydeligt omfang, kan der aftales en yderligere reduktion.

### **2. Grundlønnsforbedring uden fuldt gennemslag**

#### a. Modellens indhold

Modellen omfatter grundlønnsforbedring for ansatte, der får grundløn uden andre lønelementer.

Alle ansatte rykkes op på det ny grundlønstrin. For ansatte, der har fået en lønforbedring i form af tillæg til gammel grundløn eller et højere løntrin, sker der ved oprykning til nyt grundlønstrin modregning med forskellen mellem gammel og ny grundløn.

#### b. Finansiering

Grundlønssændringer beregnes med fuldt gennemslag for de umiddelbart berørte. Finansiering af forventede afledte decentrale konsekvenser sker centralt med 40% af fuldt gennemslag for resten af gruppen.

Hvis det sandsynliggøres, at gruppen har en lønspredning i et betydeligt omfang, kan der aftales en reduktion i de 40 %.

(Hvis antallet af ansatte omfattet af grundlønssændringen ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet.)

### **3. Forenklingsmodel**

#### a. Modellens indhold

Der kan aftales helt eller delvis bortfald af centralt aftalte løndelev.

#### b. Finansiering

Der beregnes i hvert enkelt tilfælde et provenu mellem parterne under de specielle forhandlinger.

### **4. Indførelse eller forhøjelse af kvalifikationsløn**

#### a. Modellens indhold

Ud over den centralt aftalte grundløn kan centralt aftales kvalifikationsløn, eksempelvis således at en person rykkes op på et kvalifikationsløntrin eller ydes et tillæg, når den pågældende har opnået X års samlet beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

#### b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 1.

(Hvis antallet af ansatte, omfattet af kvalifikationsløn, ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet).

### **5. Indførelse eller forhøjelse af funktionsløn**

#### a. Modellens indhold

Ud over den centralt aftalte grundløn kan centralt aftales funktionsløn, som baseres på det arbejds- og ansvarsområde, der er knyttet til stillingstypen, og funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

#### b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 1.

(Hvis antallet af ansatte, omfattet af funktionsløn, ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet).

## **6. Indførelse eller forhøjelse af garantiløn**

#### a. Modellens indhold

Ud over den centralt aftalte grundløn kan der centralt aftales garantiløn, der svarer til en forhøjelse med mindst et løntrin eller afkortning af lønforløbet med mindst 1 år i forhold til lønanciennitetsforløbet før overgang til Ny Løn.

Hvis en person efter X års ansættelse ikke i kraft af kvalifikations- og/eller funktionsløn har opnået en løn svarende til garantiløn, aflønnes den pågældende efter denne garantiløn.

#### b. Finansiering

Omkostningerne beregnes med 90% af fuldt gennemslag for de umiddelbart berørte. Finansiering af forventede afledte decentrale konsekvenser sker centralt med 20% af løntrinsforhøjelsen for den del af gruppen, der ligger over garantilønnen.

(Hvis antallet af ansatte omfattet af garantilønnen ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet.)

## 7. Afkortning af lønforløb

### a. Modellens indhold

Det kan centralt aftales, at kvalifikationsløn eller garantiløn opnås på et tidligere tidspunkt end hidtil aftalt.

Eksempelvis har der tidligere været ydet kvalifikationsløn efter X års ansættelse, hvilket ændres til, at der ydes kvalifikationsløn efter  $(X - 1)$  års ansættelse.

### b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 6.

----O----

Parterne er enige om, at det ved beregningerne kan være nødvendigt, at der indgår et skøn, fx i forbindelse med atypisk fordeling af en gruppe, eller stor lønspredning indenfor gruppen.

Grundlønnsforbedring kan gives i form af et pensionsgivende kronetillæg med henblik på senere udbygning til et helt løntrin.

Midler til en centralt aftalt lønændring lægges efter den nuværende rammeaftales § 6 til gennemsnitslønnen for den pågældende personalegruppe. Dette gælder dog ikke midler, der stammer fra en udmøntning fra gennemsnitsløngarantien.

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Principper for afgrænsning af personalegrupper**

I aftale om rammer for de specielle overenskomst-/aftaleforhandlinger om anvendelse af nye lønformer er der i § 6 anvendt begrebet personalegruppe.

FHS og H:S har drøftet dette begreb og er blevet enige om følgende principper:

- 1) Udgangspunktet er en opgørelse af gennemsnitslønnen i H:S pr. overenskomstgruppe. D.v.s. en opgørelse for personale omfattet af samme organisationsaftale.
- 2) For små overenskomstgrupper sigtes der mod en sammenlægning af grupper med ens eller tilsvarende arbejdsopgaver for at sikre, at opgørelsen af gennemsnitslønnen omfatter mindst 1.000 personer pr. gruppe.
- 3) For større overenskomstgrupper sigtes der mod en opdeling i en basisgruppe og i en ledergruppe. Er der tale om særligt store grupper, kan disse opdeles i 3 grupper, (basispersonale, mellemledere hhv. ledere), hvis spændvidden i grundlønnen ved opdeling i 2 grupper (en basisgruppe og en ledergruppe) er af en væsentlig størrelse.
- 4) En teknisk forudsætning for opdeling i personalegrupper er, at dette er muligt i lønstatistikken.

De ved overenskomst-/organisationsaftalefornyelsen af overenskomst-/aftaleparterne indgåede aftale om afgrænsning af personalegrupper respekteres.

På den baggrund optages der drøftelser mellem de respektive overenskomstparter med henblik på afgrænsning af grupper efter ovenstående principper.

København, den 23. september 1998

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Poul Winckler / Signe F. Nielsen

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan



## **Beregningsprincipper for gruppevis omklassificeringer belyst ved nogle eksempler**

### **A. Direkte omklassificering**

1. Skalatrin 16 - 20 omklassificeres til skalatrin 17 - 21 med fuldt gennemslag. I gammelt system gælder omklassificeringer alle nuværende og fremtidige ansatte. Merudgiften opstår øjeblikkeligt og er varig.

I forbindelse med overgang til Ny Løn opstår merudgiften også øjeblikkelig. Som følge af den garanterede gennemsnitsløn, er den varig, idet den omfatter alle nuværende og fremtidige ansatte.

Selvom gennemsnitslønnen ikke sikrer enhver fremtidig lønudvikling påvirkes merudgiften ved omklassificeringer og dermed værdien for de ansatte ikke heraf.

Værdien af omklassificeringer lægges til gennemsnitslønnen.

2. Skalatrin 16 - 20 omklassificeres til skalatrin 17 - 20 med fuld gennemslag. Omkostningerne beregnes i princippet på samme måde, som i eksempel 1, og værdien af omklassificeringer lægges til gennemsnitslønnen.
3. Hvis omklassificering gives som et overgangstillæg, dvs. det kun tildeles nuværende ansatte, vil tillæggene forsvinde i takt med personaleafgangen. Da gruppens gennemsnitlige løn herefter ville falde i takt med personaleafgangen, kan betalingen med rimelighed sættes til eksempelvis 50%.

Personlige ophørende tillæg lægges til gruppens gennemsnitlige løn med de midler, der har finansieret tillæggene.

### **B. Afkortning af lønskala**

Forløbet 16 - 20 ændres til skalatrin 17 - 20, idet ændringen alene vedrører ansatte på skalatrin 16 samt fremtidige ansatte. I det nuværende system betales for alle på skalatrin 16, men også for, at gruppen fremover hurtigere kommer på slutløn, idet de får et hurtigere gennemløb af skalaen. Der fastsættes en reduktion af omkostningerne på 2% x det antal år, der går inden ændringerne er slået fuldstændig igennem.

Ved overgang til Ny Løn, vil alle på skalatrin 16 få en direkte lønfremgang. Lønforbedringer for gruppen i øvrigt må ske decentralt ved sædvanlig finansiering, og merudgiften for den gruppevise omklassificering beregnes alene for ansatte på skalatrin 16.

Merudgiften lægges til gennemsnitslønnen.

## **Fortolkningsbidrag til rammeaftale om anvendelse af Ny Løn**

1. "Gennemsnitsløngarantien" (pension).

Nogle personalegrupper består både af tjenestemænd og overenskomstansatte, dog således at antallet af tjenestemænd løbende vil blive reduceret i H:S. Da tjenestemændenes pension ikke er medtaget i lønsummen, mens pensionsbidrag for overenskomstansatte er med, vil en forskydning fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse påvirke gennemsnitslønnen væsentligt. For at neutralisere denne virkning er det aftalt, at tjenestemænd i beregningsgrundlaget for gennemsnitsløngarantien opskrives med et pensionsbidrag svarende til den parallelle overenskomstgruppes pensionsbidrag, fx. for oversygeplejersker 15%, for visse portører 12% etc.

Et parallelt problem gælder for de grupper, som får udbygget deres pensionsordning til 12%. For deres vedkommende opskrives pensionsbidraget til 12% i beregningsgrundlaget for gennemsnitsløngarantien.

2. I forbindelse med nybesættelse af en stilling omfattet af Ny Løn er det anført, at det særligt, indtil systemet er implementeret lokalt, kan være et problem at få fastlagt lønnen for den pågældende nyansatte.

Lønforholdene skal så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, er der enighed om, at følgende løsningsmuligheder vil kunne anvendes lokalt:

- Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- Der kan kun udbetales grundløn + centralt aftalte løndelev.
- Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en acontoløn.
- Der kan udbetales en acontoløn svarende til ansættelsesmyndighedens løntilbud til den pågældende, idet det dog forudsættes at være højere end lønnen i 2. "pind".

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i Rammeaftalen om Ny Løn § 10, stk. 2.

En del af problemerne vil være løst, når der er aftalt lokale retningslinier for udbetaling af visse kvalifikations- og funktionslønndelev.

Af § 3, stk. 3 i aftale om tillidsrepræsentanter fremgår, at tillidsrepræsentanten skal holdes bedst muligt orienteret ved forestående afskedigelser af personale, om ansættelse af personale og andre skridt fra ledelsens side inden for pågældende gruppe.

*Bemærkning:*

*Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.*

3. Efter rammeaftalen er det muligt, at kun en del af gruppen overgår til Ny Løn - fx kun lederne. I den situation deles personalegruppen over i 2, således at ledergruppen udgår af den decentrale løn, mens basisgruppen forbliver på uændrede vilkår. Gennemsnitslønngarantien for ledergruppen, der går over til Ny Løn, beregnes herefter udelukkende på basis af ledernes løn.

Hvis det eksempelvis kun er de nyansatte, som umiddelbart omfattes af principperne for Ny Løn, er der tale om "et snit ned gennem gruppen på den anden led". I den situation betragtes hele gruppen som overgået til Ny Løn (det vil jo også være tilfældet på langt sigt), hvorfor hele gruppens lønsum udgår af beregningsgrundlaget for decentral løn/chefløn. Gennemsnitslønngarantien for denne gruppe beregnes også på grundlag af hele gruppen. Det betyder herefter, at allerede ansatte gennemløber deres nuværende lønforløb som en slags personlig ordning. Da der ikke længere er hjemmel til at yde decentral løn/chefløn til de på gældende, aftales følgende overgangsordning:

Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes kvalifikationsløn- og funktionslønndelev til de pågældende. Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at kvalifikationsløn- og funktionslønndelene ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb.

Resultatløn og andre decentrale løninstrumenter kan anvendes på lige fod med personalet aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.

4. Tjenestemænds forhold i forbindelse med overgang til Ny Løn.

Ved tjenestemænds overgang til Ny Løn sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin, jf. § 9, stk. 1 a i rammeaftalen om Ny Løn. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Tjenestemænds pensionsforhold ved overgang til Ny Løn er følgende:

De pågældendes pension beregnes efter det løntrin de indplaceres på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, i det omfang disse løndelev ydes som løntrin. En tjenestemand's pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som et pensionsgivende tillæg indbetales til en supplerende pensionsordning med samme beløb, som for tilsvarende overenskomstgrupper.

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Det lokale økonomiske råderum**

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

### **1. Indledning**

Generelt er parterne enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem (Ny Løn) fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at Ny Løn kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

H:S og FHS har drøftet det "lokale økonomiske råderum" i forbindelse med udvikling af Ny Løn i H:S.

### **2. Det lokale råderum**

Ny Løn indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Generelt skal det fremhæves, at tidligere kendte puljesystemer i løndannelsen er forladt fuldstændigt i det nye lønsystem.

H:S, herunder de enkelte institutioner under H:S, har derfor en lang række muligheder for at fastsætte en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" vil blive oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af Ny Løn i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt skønnet "fremskrivningsprocent" for nye midler til decentral løn H:S., og som sammen med andre frigjorte løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

Denne fremskrivningsprocent er som nævnt **ikke** en pulje. Institutionerne er ikke bundet af denne procent og kan derfor gå over eller under.

### 3. Elementerne i det lokale råderum

Ud over forlodsfinansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløse.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
8. "Ikke-lønkrone" konverteres til lønkrone, hvis det er muligt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.

## 12. Central finansiering af afledte lokale effekter.<sup>1</sup>

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

## 4. Betydningen af reguleringsordningen

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til Ny Løn.

Hvis lønudviklingen som helhed, d.v.s. i kommuner, amter og H:S, ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte.

Hvis den samlede lønudvikling inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, nedsættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de lokale dispositioner omkring Ny Løn er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag Ny Løn.

## 5. Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i H:S. Disse elementer kan indgå i den årlige drøftelse i H:S CSU om H:S lønpolitik.

---

<sup>1</sup> Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.



**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til Ny Løn**

Parterne er enige om følgende:

For tillidsrepræsentanter vil der kunne indgås aftale – herunder forhåndsftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

På baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, kan der desuden lokalt efter en konkret vurdering indgås aftale om ydelse af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

## **Funktions- og kvalifikationsløn for tjenestemænd**

1. For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn pensionsgivende, jf. § 2, stk. 4 i aftalen om Ny Løn (Bilag 1.4.).
2. Spørgsmålet om at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende optages til drøftelse i overenskomstperioden. Parterne er i den forbindelse enige om, at der i overenskomstperioden kan overvejes modeller for, hvorvidt tillæg aftalt decentralt før 1. april 2002 kan indgå i tjenestemandspensionsberegningen.

*Bemærkning:*

*Bestemmelsen betyder, at der ikke er taget stilling til om centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg generelt gøres pensionsgivende på et senere tidspunkt.*

*Der er alene givet tilsagn om, at spørgsmålet tages op til drøftelse i overenskomstperioden.*

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Pension**

Parterne er enige om en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet.

Parterne er enige om, at foretage en nettoficering af den pensionsgivende løn og i den forbindelse samtidig foretage en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten samt at foretage en sammenlægning af eget- og arbejdsgiverbidraget til et samlet bidrag.

- Parterne er enige om, at en nettoficering af de pensionsgivende løndele indebærer, at den pensionsgivende løn ikke som hidtil skal opregnes med egetbidraget før beregning af pensionsbidrag. Ved en nettoficering fastsættes den pensionsgivende løn til 100/100, og pensionen beregnes heraf.
- Parterne er enige om, da omlægningen alene har karakter af en teknisk omlægning, må der samtidig ske en forhøjelse af pensionsbidragsprocenterne. Ved fx. en 12%-pensionsordning skal pensionsbidragsprocenten i stedet fastsættes til 12,50%. Vedlagte bilag 3.A viser, hvor meget de aktuelle pensionsbidragsprocenter skal forhøjes som følge af nettoficeringen af den pensionsgivende løn.
- Parterne er enige om en sammenlægning af eget- og arbejdsgiverbidraget til et samlet pensionsbidrag. I den forbindelse er parterne samtidig enige om, at det af lønspecifikationen skal fremgå, hvad det samlede bidrag andrager, ligesom det af lønspecifikationen som en standardoplysning skal fremgå, at 1/3 heraf udgør egetbidraget.
- Parterne er enige om, at i diverse pensionsbestemmelser, der angiver, hvorledes størrelsen af pensionen skal beregnes, alene skal anføres følgende:

”Det samlede pensionsbidrag udgør xx,xx% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.”

Da ovennævnte ændringer alene har karakter af en teknisk omlægning, er parterne samtidig enige om, at ændringerne er omkostningsneutrale.

Det tilstræbes, at den nye formulering af pensionsbestemmelsen sættes i kraft i de enkelte overenskomster samtidig med udmøntning af pensionsmidler og/eller samtidig med, at der gennemføres generelle lønstigninger. Dette gælder dog ikke nødvendigvis forhøjelse af minipensionsordningen.

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

**Forhøjelse af pensionsbidragsprocenterne i forbindelse  
med nettoficering af den pensionsgivende løn.**

<b>Gl. pensionsbidragsprocent</b> <b>100/xx,x</b>	<b>Ny pensionsbidragsprocent</b> <b>100/100</b>
2,4	2,42
7,5	7,69
8,4	8,64
12,0	12,50
12,3	12,83
12,6	13,15
12,9	13,48
13,2	13,81
13,5	14,14
13,8	14,47
14,1	14,80
15,0	15,79
15,3	16,12
15,9	16,79

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Aftale**

**mellem**

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**og**

**Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**om**

**åremålsansættelse**

**2002**

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til åremålsaftalerne .....	3
---	---

### **Aftale om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår**

§ 1. Åremålsansættelse.....	5
§ 2. Åremålsstillinger .....	5
§ 3. Åremålstillæg.....	5
§ 4. Tilbagegangsret.....	6
§ 5. Fratrædelsesbeløb .....	6
§ 6. Pensionsvilkår .....	6
§ 7. Afsked .....	7
§ 8. Genansættelse .....	8
§ 9. Ikrafttræden .....	8
§ 10. Opsigelse .....	9

### **Aftale om åremålsansættelse på andre vilkår end tjenestemandsvilkår**

§ 1. Åremålsansættelse.....	11
§ 2. Åremålstillæg og øvrige vilkår .....	11
§ 3. Pension .....	11
§ 4. Afsked mv.....	12
§ 5. Ikrafttræden .....	13
§ 6. Opsigelse .....	13

## **Bemærkninger til åremålsaftalerne**



**Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet  
for Hovedstadens Syge-  
husfællesskab**

**Aftale**

**om**

**åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår**

**2002**

På grundlag af forhandling med Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab i henhold til tjenstemandsvedtægten § 36, jf. § 7, og efter aftale, jf. tjenstemandsvedtægten § 33, er følgende fastsat om åremålsansættelse.

## **§ 1. Åremålsansættelse**

Ved åremålsansættelse forstås en tidsbegrænset ansættelse, jf. tjenstemandsvedtægten § 2.

Stk. 2. Åremålsansættelsens længde fastsættes af H:S til mindst 3 år og højst 6 år. Ved åremålets udløb kan åremålsansættelsen forlænges på uændrede vilkår indtil i alt 3 år uden genopslag af stillingen. Forlængelsen skal være på mindst 6 mdr. Genansættelse i en åremålsstilling kan kun ske ved nyt opslag. Beslutter H:S, at en stilling, der hidtil har været besat på åremålsvilkår, skal besættes varigt, kan ansættelse kun ske efter opslag.

Stk. 3. Ansættelsesforholdet ophører uden særligt varsel ved åremålets udløb.

## **§ 2. Åremålsstillinger**

H:S beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation, om en stilling skal besættes på åremål.

## **§ 3. Åremålstillæg**

Under åremålsansættelse ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Tillæg i henhold til stk. 1 reguleres som tjenstemænds særlige tillæg.

## **§ 4. Tilbagegangsret**

Personer, der åremålsansættes, har ikke krav på at få tilbagegangsret til en varig stilling.

## **§ 5. Fratrædelsesbeløb**

Ved fratræden ved åremålets udløb kan aftales, at der ydes et fratrædelsesbeløb, svarende til tre måneders løn i åremålsansættelsen forhøjet med en måneds løn for hvert fulde år, åremålsansættelsen har varet.

Stk. 2. Ved uansøgt afsked med en måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Stk. 3. Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter stk. 1.

Stk. 4. Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked
- når der er tilsagn om tilbagegangsret til en stilling
- når der ved åremålets udløb sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller en anden stilling, der er lønnet indtil to løntrin under åremålsstillingen.

## **§ 6. Pensionsvilkår**

Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det skalatrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

Stk. 2. Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

Stk. 3. Til den pension, der er fastsat efter stk. 1, ydes et tillæg, der for hvert åremålsår udgør 2,7% af pension med 37 års pensionsalder efter det højeste skalatrin i åremålsstillingens lønramme. Den pågældendes samlede tjenestemandspension kan dog ikke herved overstige den pension, der ville være opnået, hvis tjenestemanden ved sin pensionering var ansat i en tjenstemandsstilling med samme klassificering som åremålsstillingen.

Stk. 4. Med virkning for åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere beregnes den supplerende pensionsordning med en procent af åremålsstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe. Den supplerende pensionsordning skal mindst beregnes som 15 pct. af åremålsstillægget.

Stk. 5. Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 3.

Stk. 6. Uanset ansættelsestiden, jf. pensionsvedtægtens § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år, medmindre tjenestemanden er fratruddet under åremålsansættelsen.

Stk. 7. Pensionsvedtægtens § 8, stk. 4, finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk. 5.

## **§ 7. Afsked**

En åremålsansat kan afskediges efter ansøgning efter reglerne i tjenstemandsvedtægtens § 26.

Stk. 2.

1. En åremålsansat kan afskediges uansøgt på grund af sygdom eller tjensteforseelse.

2. En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet kan bringes til ophør senest på årsdagen for tjenstemandens tiltræden af åremålsstillingen.

3. Hvis en åremålsansat tjenestemand har været fraværende i sammenlagt mere end 60 dage inden for det første år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt, på grund af

- værnepligt/FN-tjeneste
- barselsorlov og/eller
- adoptionsorlov

forlænges fristen for afskedigelse uansøgt af andre årsager efter § 7, stk. 2 nr. 2, inden for et år, med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover 60 dage

4. En åremålsansat kan afskediges uansøgt i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3. En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandsstilling og som afskediges uansøgt efter denne bestemmelses stk. 2, 2. punktum, er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsvedtægtens § 12.

## **§ 8. Genansættelse**

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg i medfør af § 3.

## **§ 9. Ikrafttræden**

Regelsættet har virkning fra 1. april 2002, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

## **§ 10. Opsigelse**

§ 3 og § 5, der er indgået som aftale efter § 33, stk. 1, i tjenestemandsvedtægten, kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

**Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet  
for Hovedstadens Syge-  
husfællesskab**

**Aftale**

**om**

**åremålsansættelse på andre vilkår end  
tjenestemandsvilkår**

**2002**

## **§ 1. Åremålsansættelse**

Ved åremålsansættelse forstås en tidsbegrænset ansættelse i en stilling, der efter H:S beslutning besættes på åremål.

Stk. 2. Ansættelsesvilkårene følger i øvrigt den overenskomst eller anden aftale, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 4.

Stk. 3. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller anden aftale, fastsættes ansættelsesvilkårene i øvrigt efter funktionærloven.

Stk. 4. Ansættelsesforholdet ophører uden særligt varsel ved åremålets udløb.

## **§ 2. Åremålstillæg og øvrige vilkår**

Bestemmelserne i § 1, stk. 2, § 2, § 3, § 4, § 5 og § 8 i reglerne om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår finder tilsvarende anvendelse.

## **§ 3. Pension**

Der indbetales pensionsbidrag efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15.79 pct.

Stk. 2. Herudover aftales det i det enkelte tilfælde, i hvilket omfang ansættelsesmyndigheden betaler tilskud til pension i forhold til åremålstillægget. Indgås en sådan aftale om pensionstilskud den 1. april 2002 eller senere beregnes dette med samme procent som følger af 1. og 2. punktum.



## § 4. Afsked mv.

En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning.

Stk. 2. H:S kan inden åremålets udløb bringe en åremålsansættelse til ophør, hvis det er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af et strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen.

Stk. 3. H:S kan i øvrigt bringe ansættelsesforholdet til ophør af andre årsager inden for ét år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet kan bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden.

Stk. 4. Hvis den åremålsansatte har været fraværende i sammenlagt mere end 60 dage inden for det første år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt, på grund af

- værnepligt/FN-tjeneste
- barselsorlov og/eller
- adoptionsorlov

forlænges fristen for afskedigelse uansøgt af andre årsager efter § 4, stk. 3, inden for et år, med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover 60 dage.

Stk. 5. En åremålsansat kan afskediges uansøgt i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 6. Opsigelse efter stk. 1-2 skal ske med et varsel, der svarer til varslerne efter funktionærlovens § 2, stk. 2, 3 og 6.

## **§ 5. Ikrafttræden**

Regelsættet har virkning fra 1.april 2002 medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

## **§ 6. Opsigelse**

Bestemmelserne i regelsættet om løn og øvrige ansættelsesvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

**Aftale om beskæftigelsesanciennitet**  
**for ansatte**  
**i**  
**Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S)**

**2002**

## **Indholdsfortegnelse**

Bemærkninger til aftalen: .....	3
§ 1. Aftalens område .....	4
§ 2. Almindelige bestemmelser om beskæftigelsesanciennitet .....	4
§ 3. Beskæftigelseskrav .....	4
§ 4. Dokumentation for ansættelse .....	5
§ 5. Ikrafttræden og opsigelse .....	6

**Bemærkninger til aftalen:**

### § 1. Aftalens område

Aftalen omfatter overenskomstansatte og tjenestemænd i H:S.

Stk. 2. Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse mv. lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler vedrørende §§ 2-3 efter denne aftale om beskæftigelsesanciennitet.

### § 2. Almindelige bestemmelser om beskæftigelsesanciennitet

Beskæftigelsesancienniteten regnes fra den 1. i en måned, og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved tiltræden på en dato efter den 1. i en måned regnes beskæftigelsesancienniteten fra den 1. i den følgende måned.

Stk. 3. Ved fratræden på en anden dato end den sidste i en måned medregnes hele fratrædelsesmåneden i beskæftigelsesancienniteten.

### § 3. Beskæftigelseskrav

Fuld beskæftigelsesanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Stk. 2. Der optjenes ingen beskæftigelsesanciennitet ved beskæftigelse i mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit.

Stk. 3. En ansat optjener beskæftigelsesanciennitet i det tidsrum, den pågældende varetager sin stilling, idet dog følgende fraværsperioder medregnes i beskæftigelsesancienniteten:

- 1) ferie,
- 2) midlertidig tjeneste i anden stilling,
- 3) sygdom,

## Aftale om beskæftigelsesanciennitet

---

- 4) barsel- og adoptionsfravær med løn,
- 5) barsel- og adoptionsorlov uden løn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.
- 6) fravær med henblik på varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet,
- 7) tjenestefrihed med løn og
- 8) indkaldelse til aftjening af værnepligt.

### *Bemærkning til § 3, stk. 3, nr. 1:*

*Det bemærkes, at ferieperioder medregnes, uanset om den pågældende har optjent ret til ferie med løn eller feriepenge, eller om ferie afholdes uden løn.*

### *Bemærkning til § 3, stk. 3, nr. 7:*

*Tjenestefrihed med løn medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tjenestefrihed uden løn er principielt ikke beskæftigelsesanciennitetsgivende. Kortvarige tjenestefrihedsperioder uden løn, hvor lønfradraget beregnes efter § 3 i aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale medregnes i beskæftigelsesancienniteten. I medfør af tjenestemandsvedtægtens § 43 kan det bestemmes, at tjenestefrihedsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tilsvarende bestemmelser kan forekomme inden for enkelte overenskomstområder.*

## § 4. Dokumentation for ansættelse

En eventuel erklæring fra H:S om en fratrædende persons ansættelse skal indeholde oplysning om

- 1) datoen for tiltrædelsen,
- 2) datoen for fratrædelsen og

## Aftale om beskæftigelsesanciennitet

---

- 3) beskrivelse af indplacering og lønforløb i den seneste stilling inden fratrædelsen, herunder oplysning om beskæftigelsesgraden (beskæftigelsesbrøk).

Stk. 2. Erklæring efter stk. 1 udleveres uopfordret i forbindelse med fratræden, hvis dette er foreskrevet ved den aftale/overenskomst, som den ansatte har været omfattet af. I andre tilfælde udleveres erklæring efter stk. 1, hvis den ansatte anmoder herom. En erklæring kan eksempelvis finde anvendelse, hvor der centralt er aftalt kvalifikationsløn betinget af ansættelsestid, jf. den enkelte overenskomst/aftales bestemmelser herom.

Stk. 3. En erklæring efter stk. 1 forudsættes lagt til grund ved ansættelse i en ny stilling, hvis erklæringens udvisende er i overensstemmelse med de oplysninger, som den nyansatte giver om sin hidtidige beskæftigelse.

### § 5. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra den 1. april 2002.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

Stk. 3. Aftale af 16. august 1995 om lønanciennitet m.v. for ansatte i H:S med aflønning efter tjenestemandslønssystemet ophæves, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om Ny Løn, finder aftale af 16. august 1995 lønanciennitet m.v. for ansatte i H:S med aflønning efter tjenestemandslønssystemet fortsat anvendelse.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab:



Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

## **OK 2002 - Forslag med tilhørende protokol- lat vedr. personlige tillæg § 40 Hovedsta- dens Sygehusfællesskabs tjenestemands- vedtægt**

### **3. del. Forskellige bestemmelser**

#### **Kapitel 9. Personlige tillæg *formuleres således:***

##### **§ 40 (uændret)**

Såfremt en tjenestemand i medfør af reglerne i § 12 eller af anden ham utilregnelig årsag overgår til en stilling, der er henført til en lavere lønramme end den hidtidige, ydes der ham personlige tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere lønramme eller løntrin.

##### **§ 40a (nyt)**

Hvis en tjenestemand, som er omfattet af Aftale mellem H:S og FHS om Ny Løn, i medfør af reglerne i denne vedtægts § 12, eller anden årsag, der ikke kan tilregnes pågældende, må acceptere ændringer i stillingens arbejds- og ansvarsområde eller overgår til en stilling, hvor pågældende aflønnes med en lavere løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) end i den hidtidige stilling, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 nedsættes i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere løn, medmindre andet aftales.

*Bemærkning:*

*Der henvises til protokollat af XX.XX*

*Om den pensionsretlige stilling vedrørende det personlige tillæg henvises til pensionsvedtægtens § 7, stk. 1, 2. pkt.*

# UDKAST

## **Protokollat mellem H:S og FHS om ydelse af personligt tillæg til en tjenestemand, jf. tjenestemandsvedtægten § 40a**

Parterne er enige om følgende forståelse af de ovenfor nævnte bestemmelser i relation til Aftale mellem H:S og FHS om Ny Løn:

§ 40a finder anvendelse uanset om aftalen om funktions- eller kvalifikationsløn er aftalt centralt eller decentralt.

Det personlige tillæg fastsættes og reguleres således, at pågældende sikres samme lønstigning som efter pågældendes løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) i den hidtidige stilling.

Funktionsløn og kvalifikationsløn, der er givet i den hidtidige stilling som midlertidigt tillæg eller i øvrigt bortfalder på et i aftalen angivet tidspunkt, fradrages i det personlige tillæg fra det tidspunkt, der er angivet i aftalen.

Der kan herudover forekomme enkeltstående situationer, hvor et tillæg ydet for varetagelse af en særlig funktion fradrages i det personlige tillæg som følge af funktionens bortfald.

Hvis den pågældende i den hidtidige stilling har været omfattet af en garantilønsbestemmelse, reguleres det personlige tillæg således, at den pågældende sikres en lønstigning svarende til lønstigningen efter garantilønsbestemmelsen. En garantilønsbestemmelse kan for eksempel have følgende indhold:

"Grundløn, løntrin 20. Hvis pågældende efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn opnår en samlet aflønning svarende til løntrin 24, aflønnes efter løntrin 24".

---

**Bilag 4.3.1.**  
19. marts 2002

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Aftale om decentral løn**

**2002**

## Indholdsfortegnelse

Generelle bemærkninger til aftalen .....	3
§ 1. Aftalens område .....	4
§ 2. Aftalen om decentral løn .....	4
§ 3. Forhandlingsprocedure .....	4
§ 4. Former for decentral løn .....	6
§ 5. Opsigelse af lokale aftaler .....	6
§ 6. Retstvister .....	6
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse .....	6

## Generelle bemærkninger til aftalen

### § 1. Aftalens område

Aftalen gælder for alle ansatte, som ikke er omfattet af rammeaftalen om Ny Løn:

- i Hovedstaden Sygehusfællesskab med tilhørende institutioner
- ved Amager Hospital
- ved selvejende institutioner, hvormed Hovedstadens Sygehusfællesskab har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Hovedstadens Sygehusfællesskab med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

### § 2. Aftalen om decentral løn

For ansatte, som er omfattet af § 1, kan der aftales decentral løn.

### § 3. Forhandlingsprocedure

Aftale om decentral løn indgås mellem de hertil bemyndigede institutioner i H:S og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

*Bemærkning til § 3, stk. 1:*

*Forslag om anvendelse af ikke-organisationsopdelt decentral løn kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation. Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).*

*Hvis der er indgået en kollektiv aftale eller overenskomst med en organisation uden for FHS, udøves forhandlingsretten af denne personaleorganisation.*

*Hvis den ansatte hverken direkte eller indirekte er omfattet af en kollektiv aftale eller overenskomst, udøves forhandlingsretten af den*

## Aftale om decentral løn

---

*organisation inden for FHS, som naturligt kan udøve forhandlingsretten. I tvivlstilfælde rettes henvendelse til FHS.*

Stk. 2. Institutionerne og den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan fremsætte forslag til decentral løn.

*Bemærkning til § 3, stk. 2:*

*Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.*

*Ved en vurdering af, om der tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan f.eks. udføres på forskellige områder, og det er derfor nødvendigt også at vurdere om arbejdet er af samme værdi for H:S.*

*Opmærksomheden henledes endvidere på, at lønbegrebet i ligelønsloven skal opfattes bredt, dvs., det omfatter ikke alene lønelementerne i aftalen om decentral løn, men alle former for arbejdsvederlag.*

Stk. 3. Forslag til decentral løn fremsættes skriftligt og begrundet over for den anden part.

Stk. 4. Parterne kan aftale procedure for fremsættelse af forslag til og forhandling af decentral løn. Med mindre andet aftales, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelsen af forslaget.

Stk. 5. Såvel institutionen som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle forslag om anvendelse af midler til decentral løn. Der kan kun gennemføres forslag, hvorom der er enighed mellem parterne, og der er ingen forpligtelse til at indgå en konkret aftale om anvendelse af decentral løn.



## **§ 4. Former for decentral løn**

Der kan indgås aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, jf. følgende bestemmelser med tilhørende bemærkninger i aftalen om Ny Løn: § 2, stk. 1, litra b-d, § 4, stk. 2 og 3 og § 4, stk. 5-7.

## **§ 5. Opsigelse af lokale aftaler**

Der henvises til § 11 i aftalen om Ny Løn med tilhørende bemærkninger.

## **§ 6. Retstvister**

Der henvises til § 10, stk. 1 i aftalen om Ny Løn med tilhørende bemærkninger.

## **§ 7. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

**Bilag 4.3.2.**  
19. marts 2002

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Aftale om chefløn**

**2002**

## Indholdsfortegnelse

Generelle bemærkninger til aftalen .....	3
§ 1. Aftalens område .....	4
§ 2. Indhold.....	4
§ 3. Økonomi .....	4
§ 4. Opgørelse.....	5
§ 5. Ikrafttrædelse og opsigelse mv. ....	6
Bilag 1. Beregning af "Gulv - loftsbelastning" .....	7

## Generelle bemærkninger til aftalen

### § 1. Aftalens område

Der etableres på de enkelte hospitaler m.v. i H:S cheflønspuljer for stillinger i løntrin 49 og højere omfattende såvel tjenestemandstillinger som andre stillinger på tilsvarende niveau.

Det kan aftales med de lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, at cheflønspuljerne omfatter stillingsgrupper under løntrin 49 niveau.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke personalegrupper, der er overgået til Ny Løn.

### § 2. Indhold

Bestemmelserne i Aftale om decentral løn, §§ 3-6 finder tilsvarende anvendelse for cheflønsordningerne.

### § 3. Økonomi

Der er fastsat et "gulv" og et "loft" for mulighederne for at anvende midler til chefløn.

Stk. 2. "Gulvet" som skal anvendes, er fastsat til 0,85% af H:S's lønsum for de stillinger som er omfattet af cheflønspuljen. "Lofte" er fastsat til 1,52% af H:S's lønsum for de stillinger, som er omfattet af cheflønspuljen. Udgifter til varige og personlige lønforbedringer, der er indgået aftale om i perioden 1. april 1995 til 31. marts 2002, og som fortsat er i kraft, indgår i opgørelsen over anvendelse af henholdsvis "gulv" og "loft".

Stk. 3. "Gulvet" som skal anvendes er for Rigshospitalet fastsat til 3,05% af Rigshospitalets lønsum for de stillinger som er omfattet af cheflønspuljen. "Lofte" er fastsat til 5,49% af Rigshospitalets lønsum for de stillinger, som er omfattet af cheflønspuljen. Udgifter til varige og personlige lønforbedringer, der er indgået aftale om i peri-

## Aftale om chefløn

---

den 1. april 1995 til 31. marts 2002, og som fortsat er i kraft, indgår i opgørelsen over anvendelse af henholdsvis "gulv" og "loft".

Stk. 4. "Gulvet" opgøres på grundlag af den samlede lønsum for de stillinger, som er omfattet af cheflønspuljen, inklusive pensionsbidrag, feriegodtgørelse og særydelser i øvrigt. Chefløn og lønsummen for de i § 1 stk. 2 nævnte stillinger indgår ikke i beregningsgrundlaget.

*Bemærkning til § 3, stk. 4:*

*Personalegrupper, der overgår til Ny Løn, udgår af beregningsgrundlaget. Allerede indgåede aftaler for disse grupper udgår også af gulv- og loftsbelastningen.*

*Gulvet" på henholdsvis 0,85% og 3,05% er fastsat med udgangspunkt i det særlige beregningsgrundlag, der er lagt til grund for FHS forhandlingerne pr. 1. april 2002. Opmærksomheden henledes på, at grupper, der overgår til Ny Løn, fradrages i den angivne lønsum, der skal anvendes som beregningsgrundlag pr. 1. april 2002.*

## § 4. Opgørelse

Værdien af alle aftaler belaster "gulvet" og "loftet" med det faktiske aktuelle beløb omregnet til årsvirkning.

Stk. 2. Størrelsen af den økonomiske belastning ved cheflønssordningen gøres efterfølgende op organisationsopdelt. Opgørelsen foretages for hvert overenskomstår for sig. Aftaler vedrørende 1. overenskomstår opgøres pr. 1. oktober 2003. Opgørelsen skal foreligge pr. 1. januar 2004. Forhandlingerne vedrørende 1. overenskomstår skal derfor være afsluttet senest den 1. oktober 2003. Tilsvarende opgørelser foretages for efterfølgende overenskomstår.

*Bemærkning til § 4, stk. 3:*

*Fremgangsmåde for beregning af udgiftsopgørelsen fremgår af Bilag 1. Beregning af "gulv- og loftsbelastning".*

## Aftale om chefløn

---

Stk. 3. Hvis det ved opgørelsen af forbruget af chefløn viser sig, at H:S ikke har indgået aftaler svarende til "gulvet", jf. § 3, stk. 2 og 3, indgår H:S og FHS aftale om udmøntning af restbeløbet op til "gulvet". De centrale parter aftale er bindende for de lokale parter.

### **§ 5. Klassificering og omklassificering af tjenestemandstillinger**

Klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger samt omklassificering af bestående tjenestemandstillinger sker ved aftale mellem H:S Direktionen eller den institution, som er bemyndiget hertil og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Eventuelle merudgifter i forbindelse med omklassificering til højere lønramme/løntrin afholdes af cheflønspulje.

### **§ 6. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

## Bilag 1. Beregning af "Gulv - loftsbelastning"

### I. "Gulv- og loftsbelastning"

"Gulv- og loftsbelastningen" beregnes som årsvirkningen af den faktiske aktuelle udgift, ordningen medfører. Det vil fx sige, at et tillæg, som træder i kraft midt i perioden, omregnes til helårvirkning.

"Gulv- og loftsbelastningen" opgøres i forhold til de på aftaletidspunktet gældende satser.

#### 1) Løntrinsændringer

A: Funktionsbestemte løntrinsændringer.

Løntrinsændringer kan ske i form af tillæggelse af løntrin eller som omklassificering.

I begge tilfælde udgør "gulv- og loftsbelastningen" den faktiske aktuelle udgift ved løntrinsændringen beregnet som forskellen mellem den hidtidige aflønning og aflønningen efter tillæggelse af løntrin/omklassificering.

Hertil lægges forskellen i eventuelt pensionsbidrag. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidrag som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges ikke pensionsbidrag ved beregning af "gulv- og loftsbelastningen".

Endvidere tillægges forskellen i tillæg for særlig feriegodtgørelse, jf. pkt. 3 ), A af lønforskellen, men ikke af pensionsforskellen.

#### Eksempel 1:

Ved en omklassificering af en ansat på slutløn i en stilling aflønnet efter løntrinsforløbet 14, 16, 18 og 20 (2-årige) til løntrinsforløbet 20, 22, 24 og 26 (2-årige), vil "gulv- og loftsbelastningen" i året for omklassificeringen udgøre forskellen mellem løntrin 20 og 22.



## Aftale om chefløn

---

### Eksempel 2:

Ved omklassificering af en ansat på løntrin 16 i en stilling aflønnet efter løntrinsforløbet 14, 16, 18 og 20 ( 2-årige) til løntrinsforløbet 20, 22, 24 og 26 (2-årige) , vil "gulv- og loftsbelastningen" for omklassificeringen udgøre forskellen mellem løntrin 16 og løntrin 20.

### Eksempel 3:

En ansat på løntrin 16 i en stilling aflønnet efter løntrinsforløbet 14, 16, 18 og 20 (2-årige) indplaceres på løntrin 20 i samme løntrinsforløb. "Gulv- og loftsbelastningen" udgør forskellen mellem trin 16 og trin 20.

For omklassificering af deltidsansatte beregnes "gulv- og loftsbelastningen" på grundlag af beskæftigelsesgraden for medarbejderen på det tidspunkt, hvor omklassificeringen sker.

Hvis den pågældende stillingsindehaver fratræder, uden at stillingen/funktionen genbesættes, ophører belastningen.

B: Kvalifikationsbestemte (personlige) løntrinsændringer.

Samme som under pkt. 1) A.

Når den pågældende fratræder, ophører belastningen.

C: Belastningsgrad.

Alle løntrinsændringer belaster "gulv og loft" med 100%.

### 2) Tillæg

A: Funktionsbestemte tillæg.

"Gulv- og loftsbelastningen" udgør det faktiske udbetalte tillæg samt tillæg for feriegodtgørelse, jf. pkt. 3) A. Endvidere tillægges forskellen i pensionsbidrag, såfremt tillægget er pensionsgivende.

Hvis den pågældende stillingsindehaver fratræder, uden at stillingen/funktionen genbesættes, ophører belastningen.

B: Kvalifikationsbestemte (personlige) tillæg.

## Aftale om chefløn

---

Samme som under 2) A.

Når den pågældende fratræder, ophører belastningen.

C: Belastningsgrad.

Alle tillæg belaster "gulv- og loft" med 100%.

### 3) Engangsbeløb

A: Beregning.

Til det faktisk udbetalte engangsbeløb lægges et tillæg på 1,5% (særlig feriegodtgørelse), medmindre pågældende er timelønnet, hvor tillægget udgør 12,5%.

B: Belastningsgrad.

Engangsbeløb belaster "gulv og loft" med 100% det pågældende år.

## II. Regulering af lønordninger

### 1) Løntrinsforbedringer

Løntrinsforbedringer reguleres på samme måde som medarbejderens normalt aftalte løn.

### 2) Tillæg

Tillæg reguleres, medmindre andet er aftalt, i overensstemmelse med Aftale pr. 1. april 200X vedr. justering af lønninger i H:S.

### 3) Engangsbeløb

Engangsbeløb udbetales en gang for alle og reguleres ikke.

## III. "Gulv- og loftsbelastning" for senior- og fratrædelsesordninger

## Aftale om chefløn

---

Senior- og fratrædelsesordninger finansieres af de lokale lønmidler. "Gulv- og loftsbelastningen" for de enkelte seniorordninger fremgår af Rammeaftale om seniorordninger og Rammeaftale om fratrædelses- og seniorordninger.

### **IV. "Gulv- og loftsbelastning" for udgifter til efter- og videreuddannelse**

Aftaler om løn eller lønsupplement i forbindelse med efter- og videreuddannelse behandles som lønordninger, jf. I.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. belaster med det faktiske betalte beløb.

### **V. Anvendelse og udregning af "gulv" og "loft"**

Der skal pr. 31. marts 2005 i H:S været indgået aftaler om lønordninger svarende til en belastning af "gulvet" med henholdsvis 0,85% eller 3,05%.

Pr. 1. april 2002 opgøres "gulvet" på basis af lønsummen i H:S opgjort på grundlag af det særlige beregningsgrundlag.

Det pr. 1. april 2002 gældende "gulv" er forlods belastet med den samlede udgift opgjort på grundlag af de i perioden 1. april 1995 - 31. marts 2002 indgåede aftaler om varige og personlige lønforbedringer. Opgørelsen af den samlede udgift fra de i perioden 1. april 1995 - 31. marts 2002 indgåede aftaler sker efter de daværende opgørelsesregler.

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

## **Protokollat om rammeaftale om socialt kapitel**

### **1. Ændringer og forenkling af aftalen**

Parterne er enige om at forenkle aftalen. Parterne er enige om at følge arbejdet på det (amts)kommunale område om forenkling af aftalen.

Parterne er enige om, at der ved revision af aftalen skal sikres en udformning, der gør forståelsen af aftalen mindre afhængig af en vejledning.

a) Under § 2 (aftalens formål) tilføjes følgende tekst:

"Aftalens formål er, at fremme den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser i Hovedstadens Sygehusfællesskab".

b) Under § 2 (aftalens formål) indsættes følgende som et nyt stk.:

"Det forudsættes, at Hovedstadens Sygehusfællesskab i tide er opmærksom på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Hovedstadens Sygehusfællesskab undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde".

c) I § 3 (medarbejderinddragelse) tilføjes følgende tekst i stk. 1 i sidste sætning:

"samt konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte."

d) I § 3 (medarbejderinddragelse) indsættes følgende som et nyt stk. til sidst:

"Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinier for beskæftigelse af disse. Hensigten er at fremme en fælles forståelse og holdning hertil".

e) I § 4 (aftalebaserede job) indsættes et nyt stk.:

"Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad".

f) I § 5 (fleksjob) indsættes følgende som et nyt stk.:

Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et fleksjob inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

g):

I et bilag til aftalen, vedrørende oversigt over lovgivning, som er relevant for aftalen, omtales bl.a. § 104 i bkg. om en aktiv arbejdsmarkedsindsats (om personer i jobtræning), omhandlende at der skal være et rimeligt forhold mellem ansatte med løntilskud og antallet af ansatte uden tilskud.

h) I kapitel om ikrafttræden:

Aftalen har virkning for de personer, der ansættes den 1. april 2002 eller senere.

## **2. Implementeringsaktiviteter**

FHS og H:S drøfter i perioden evt. iværksættelse af aktiviteter med henblik på øget kendskab og anvendelse af rammeaftalen om socialt kapitel, herunder evt. tilkobling til de aftalte aktiviteter på det (amts)kommunale område.

## **3. Eventuel forbliven i hidtidig pensionskasse for personer i fleksjob**

Parterne er positivt indstillet overfor at undersøge, hvorvidt der kan være problemer med at forblive i den hidtidige pensionskasse, når man overgår til et fleksjob. Parterne er på den baggrund indstillet på at søge en løsning, således at personer i fleksjob efter eget valg kan forblive i deres hidtidige pensionskasse. Parterne er indstillet på at begynde arbejdet så hurtigt som muligt.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

## **Bilag om lokal TR-aftalemodel**

### **§ 2. Valg af tillidsrepræsentanter:**

§ 2, stk. 1-4 kan fraviges<sup>1)</sup> ved lokal aftale.

§ 2, stk. 5, 1. pkt. kan fraviges ved lokal aftale.

§ 2, stk. 5, 2-4 pkt. kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 2, stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder at der skal være frihed til lokalt at forhandle ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Det betyder endvidere, at der skal være frihed til lokalt at aftale en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt til lokalt at aftale, at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare.

Det betyder desuden, at der skal være frihed til lokalt at aftale længden af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen, for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden samt for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, bestå i hidtidigt omfang.

Det betyder endelig, at det fastholdes, at elever og lærlinge ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges ved lokal aftale.

### **§ 3. Tillidsrepræsentantens virksomhed:**

§ 3, stk. 1-2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 3, stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale.

§ 3, stk. 4 (ny) kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at de grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter fastholdes, men at der skal være frihed til lokalt at aftale en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Endvidere at der skal være frihed til i øvrigt at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser- og forde-

---

<sup>1)</sup> Ved fraviges forstås i nærværende skitse til lokal TR-aftalemodel såvel:

\* muligheden for, at erstatte en central bestemmelse med en lokal, som

\* den eksisterende adgang til lokalt at udfylde en central bestemmelse

linger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

#### **§ 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter:**

§ 4, stk. 1, 1.-2. pkt. kan fraviges ved lokal aftale.

§ 4, stk. 1, 3. pkt. kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 4, stk. 2 og stk. 3, stk. 3, 1-3. pkt. kan fraviges ved lokal aftale.

§ 4, stk. 3, 4. pkt. kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

#### **§ 5. Valg af suppleant:**

§ 5, stk. 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale ny struktur for suppleanter.

#### **§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde:**

§ 6 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv, i akut opståede situationer.

#### **§ 7. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde inden for institutionen:**

§ 7, stk. 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale de lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 7.

#### **§ 8. Transportgodtgørelse:**

§ 8 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale vilkår i relation til transportgodtgørelse.

#### **§ 9. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde uden for institutionen:**

§ 9, stk. 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale de lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 9.

**§ 10 og 11. Frihed til deltagelse i de forhandlingsberettigede organisationers faglige møder og frihed til faglig uddannelse:**

§ 10 kan fraviges ved lokal aftale. § 11 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale vilkår for og omfang af hverv og møder samt omfang af tillidsrepræsentantkurser.

**§ 12. Anvisning af fælleslokale:**

§ 12 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale spørgsmål vedrørende fælleslokaler til tillidsrepræsentanter.

**Ny § 13. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale:**

I ny § 13 oplistes de bestemmelser i aftalen, der kan fraviges eller udfyldes/erstattes, jf. ovenfor. Af § 13 skal endvidere fremgå:

1. at øvrige forhold, der ikke er dækket af aftalen, kan indgå i en lokal aftale, f.eks. forhold der er omtalt i protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse,
2. at det i en lokal aftale klart skal fremgå, hvilke bestemmelser i aftalen, der erstattes af den lokale aftale,
3. at forhandling om indgåelse af en lokal aftale skal indledes, såfremt én af de lokale parter anmoder herom,
4. at det ved en central drøftelse afklares/fastlægges, på hvilket niveau de enkelte elementer skal forhandles og aftales,
5. at de lokale parter på anmodning skal oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne,
6. at aftalen gælder, mens der forhandles om en lokal aftale,
7. at aftalen fortsat gælder, hvis der ikke indgås en lokal aftale,
8. at den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter bliver enige om et længere varsel,
9. at forhandlinger om ændring af den lokale aftale skal indledes, hvis én af parterne i opsigelsesperioden anmoder herom,
10. at aftalen gælder ved bortfald af den lokale aftale.

**Tidligere § 13, nu § 14. Afskedigelse og forflyttelse:**

§ 14, stk. 1-7 kan ikke fraviges.



## **Tidligere §14 bliver §15**

### **Ny § 16 om uoverensstemmelser vedr. lokale TR-aftaler:**

I ny § 16 beskrives tvisteløsningsmodel vedrørende lokale TR-aftaler således:

#### **§ 16**

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til ovennævnte bestemmelser, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for Hovedstadens Sygehusfællesskab og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2. Såfremt en uoverensstemmelse som nævnt i stk. 1 ikke løses ved mægling, overgår sagen til Hovedstadens Sygehusfællesskab og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3. Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Hovedstadens Sygehusfællesskab og 2 af Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Stk. 6. § 16 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **Tidligere §15 bliver §17**

## **Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse**

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages. (uændret)
2. Der skal i H:S CSU indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.  
  
Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), så det sikres:
  - At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
  - At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
  - At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
  - At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.
3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse. (uændret)

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side. (uændret)

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

## **Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering**

Der indsættes følgende bemærkning vedr. protokollatets pkt. 3 Formål og procedure, afsnit 2:

*Bemærkning:*

*”Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.*

*Parterne skal henlede opmærksomheden på, at samarbejdsudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.*

*Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for den videre behandling af omstillingsprojekter i udvalg og bestyrelse.”*

**Bilag 6.2.**  
19. marts 2002

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Aftale om ferie  
for  
personale ansat i  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**2002**

## Ferieaftale

---

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til ferieaftalen .....	5
<b>Kapitel 1. Fællesbestemmelser .....</b>	<b>7</b>
§ 1. Aftalens område .....	7
§ 2. Optjening og afvikling af ferie .....	8
§ 3. Ferieåret, ferieperioden og en ferieuge .....	12
§ 4. Feriens tilrettelæggelse .....	13
§ 5. Overførsel af ferie.....	17
§ 6. Udbetaling af ferie .....	18
§ 7. Sygdom og strejke eller lockout under ferie .....	18
§ 8. Ferie med løn .....	20
§ 9. Særlig feriegodtgørelse .....	21
§ 10. Beregning af feriegodtgørelse .....	22
§ 11. Overførsel af ferie/udbetaling af løn/feriegodtgørelse uden at ferie holdes på grund af særlige forhold .....	23
§ 12. Feriegodtgørelse ved dødsfald.....	27
§ 13. Anvisning af feriegodtgørelse .....	28
§ 14. Forældelse og modregning .....	30
<b>Kapitel 2. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte .....</b>	<b>31</b>
§ 15. Optjeningsår og feriens længde .....	31
§ 16. Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten .....	32
<b>Kapitel 3. Særlige bestemmelser for elever mfl. ....</b>	<b>33</b>
§ 17. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser .....	33
§ 18. Praktikanter og studerende i praktik, der får løn/vederlag i praktikperioden fra Hovedstadens Sygehusfællesskab .....	33
§ 19. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid .....	34
<b>Kapitel 4. Særlige bestemmelser for timelønnede .....</b>	<b>34</b>

## Ferieaftale

---

§ 20. Timelønnede .....	34
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden, overgang og opsigelse .....</b>	<b>35</b>
§ 21. Ikrafttræden, overgang og opsigelse .....	35
Protokollat 1 .....	37
Protokollat 2 .....	38
Bilag 1. ....	39
Bilag 2 .....	42



## Bemærkninger til ferieaftalen

## Ferieaftale

---

**Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet  
for Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**Aftale om ferie  
for  
personale ansat i Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**2002**

Under henvisning til § 33, stk. 1, i tjenestemandsvedtægten er følgende aftale om ferie indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab (FHS).

### Kapitel 1. Fællesbestemmelser

#### § 1. Aftalens område

Aftalen omfatter personale ansat

- i Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende institutioner,
- ved Amager Hospital og
- ved selvejende institutioner, hvormed Hovedstadens Sygehusfællesskab har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Hovedstadens Sygehusfællesskab med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

*Bemærkning til § 1, stk. 1:*

*Personer i individuel jobtræning i henhold til Lov om aktiv socialpolitik er ikke omfattet af aftalen.*

Stk. 2. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for

- tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kap. 2
- elever m.fl., jf. kap. 3 og
- timelønnede, jf. kap. 4.

Stk. 3. Særbestemmelser om ferie i aftaler/fællesoverenskomster /organisationsaftaler og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende protokollater til aftalen.

## Ferieaftale

---

Stk. 4. En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter aftalen.

Stk. 5. Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af ferieaftalen behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab.

### § 2. Optjening og afvikling af ferie

- 1) Der optjenes ferietimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår), jf. dog §§ 16 og 17.
- 2) Antal optjente ferietimer fastsættes altid i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 2.

*Bemærkning til § 2, stk. 1, nr. 2:*

*Ved ændret beskæftigelsesgrad i såvel optjeningsår som ferieår foretages en justering af de optjente uafviklede ferietimer svarende til ændringen.*

*Ferie optjenes og afvikles således altid i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. ligeledes stk. 7.*

*Som eksempel på en sådan justering af antal optjente ferietimer henvises til eksemplerne i bilag 2 til aftalen.*

- 3) Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer ugentligt - fastsættes antal optjente ferietimer til 18,50 pr. måned i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer i overensstemmelse hermed.

*Bemærkning til § 2, stk. 1, nr. 3:*

*Med en aktuel beskæftigelsesgrad på gennemsnitlig 37 timer ugent-*

## Ferieaftale

---

*ligt fastsættes antal optjente ferietimer - efter at den ansatte har været beskæftiget hele optjeningsåret - således til 222 timer.*

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

*Bemærkning til § 2, stk. 1, nr. 4:*

*Ved deltidsbeskæftigelse - efter at den ansatte har været beskæftiget hele optjeningsåret - fastsættes antal optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad som en forholdsmæssig del af antal ferietimer til en fuldtidsbeskæftiget.*

*Med hensyn til samspillet mellem ferielovens optjening af ferie i dage og optjening af ferie i timer henvises til bilag 2 til aftalen.*

- 5) Ved tiltrædelse eller fratræden på anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsesens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer til 0,617 ferietime pr. dag (0,0833 pr. time) i forhold til beskæftigelsesens varighed, dog maksimalt til 18,50 ferietimer pr. måned.

- 6) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til beskæftigelsesens varighed.
- 7) Ferien optjenes og afvikles altid i et helt antal timer. Hvis der ved den samlede beregning af feriens længde forekommer en brøkdel af en time, forhøjes denne til det nærmeste antal hele timer.

## Ferieaftale

---

Stk. 2. Til praktikanter og studerende og ved timelønnet beskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietimer pr. måned for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes antal optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

*Bemærkning til § 2, stk. 2:*

*Antal optjente ferietimer til praktikanter, studerende og timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder ferie med løn, jf. §§ 8, 18 og 20, men med 12,5% feriegodtgørelse, jf. § 10 og anvisning af feriegodtgørelse i § 13.*

Stk. 3. I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, stk. 6.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

*Bemærkning til § 2, stk. 3, nr. 2:*

*Bestemmelsen i stk. 3, nr. 2 indebærer derimod, at en ansat, fx under tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, hvor den ansatte får opfyldning til sædvanlig løn, optjener ferietimer.*

Stk. 4. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout.

Stk. 5. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt fx på grund af vejrmæssige forhold eller materiale mangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Stk. 6. Ved beregning af antal optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent forud for ansættelsen i Hovedstadens Sygehusfællesskab, jf. § 8, stk. 2.

## Ferieaftale

---

*Bemærkning til § 2, stk. 6:*

*Med hensyn til beregning af antal optjente ferietimer henvises til bilag 2 til aftalen vedrørende samspillet mellem ferielovens optjening af ferie i dage og optjening af ferie i timer.*

Stk. 7. Den ansatte har ret til at afholde antal optjente ferietimer fastsat i overensstemmelse med den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog stk. 2.

*Bemærkning til § 2, stk. 7:*

*Den ansatte afvikler således altid ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret, jf. ligeledes stk. 1, nr. 2.*

Stk. 8. En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

*Bemærkning til § 2, stk. 8:*

*Der skal i arbejdstilrettelæggelsen tages højde for, at en ansat mindst får 4 ugers betalt ferie*

Stk. 9. Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med feriegodtgørelse eller løn har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 8 eller feriegodtgørelse efter § 10.

Stk. 10. Hvis den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret - efter at have afholdt antal optjente ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad - ikke når op på 6 ugers ferie, har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 8 eller feriegodtgørelse efter § 10.

*Bemærkning til § 2, stk. 10:*

*Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte inden for ferieåret i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 6 uger, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.*

## Ferieaftale

---

*Bestemmelserne om en ren timemodel for afvikling af ferie har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000. Indtil ferieåret 2002/2003 har den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, altid ret til at holde 5 ugers ferie.*

Stk. 11. Hvis den ansatte efter at have afviklet 6 ugers ferie med feriegodtgørelse eller løn ikke har afviklet antal optjente ferietimer, jf. stk. 1 nr. 2, med feriegodtgørelse eller løn, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab efter drøftelse med den ansatte, hvornår de resterende ferietimer skal afvikles, jf. § 4, stk. 3 sidste punktum, jf. dog tillige §§ 5 og 6.

*Bemærkning til § 2, stk. 11:*

*Bestemmelsen i stk. 11 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra bestemmelsen i § 4, stk. 8 om, at ferie holdes i hele dage.*

### **§ 3. Ferieåret, ferieperioden og en ferieuge**

Ved ferieåret forstås den periode fra 1. maj til 30. april, som følger nærmest efter optjeningsåret (kalenderåret).

*Bemærkning til § 3, stk. 1:*

*Bestemmelsen om, at ferieåret går fra 1. maj til 30. april, har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000. Indtil ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003 går ferieåret fortsat fra 2. maj til 1. maj.*

Stk. 2. Ved ferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og 30. september, begge dage medregnet.

*Bemærkning til § 3, stk. 2:*

*Bestemmelsen om, at ferieperioden går fra 1. maj til 30. september, har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000. Indtil ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003 går ferieperioden fortsat fra 2. maj til 30. september.*



## Ferieaftale

---

Stk. 3. Ved en ferieuge forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage, inden for hvilke ferietimerne afholdes.

*Bemærkning til § 3, stk. 3:*

*For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal feriedage i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.*

Stk. 4. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgneheligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 11, stk. 1.

### § 4. Feriens tilrettelæggelse

Ferien skal holdes i ferieåret, jf. dog §§ 5, 6 og 11.

Stk. 2. Ferie optjent efter reglerne i § 2, stk. 1, 2 og 6 skal holdes forud for ferie efter § 2, stk. 9. Overført ferie efter §§ 5 og 11 skal holdes forud for anden ferie.

Stk. 3. Af ferien skal mindst 3 uger (hovedferien) gives samlet inden for ferieperioden med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab. Mindst 2 uger af hovedferien skal dog gives i sammenhæng. Hovedstadens Sygehusfællesskab fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes, idet der inden for de grænser, som hensynet til arbejdets udførelse kræver, skal tages størst muligt hensyn til personalets ønsker, herunder den ansattes ønske om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie. Hovedstadens Sygehusfællesskab giver med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før feriens begyndelse for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, jf. 1. og 2. punktum, og senest 1 måned før feriens begyndelse for de reste-

## Ferieaftale

---

rende ferietimer, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog stk. 4 og §§ 5 og 6.

*Bemærkning til § 4, stk. 3:*

*Det kan således aftales, at den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives uden for ferieperioden eller i kun en del af ferieperioden.*

Stk. 4. Ferietimer ud over 5 uger afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette. Det forudsættes, at den ansatte giver Hovedstadens Sygehusfællesskab besked om afviklingen af sådanne ferietimer, så tidligt som muligt.

*Bemærkning til § 4, stk. 4:*

*Ferietimer ud over 5 uger kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i ferieåret.*

Stk. 5. Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Den ansatte skal have erstattet et eventuelt økonomiske tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

*Bemærkning til § 4, stk. 5:*

*Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure-lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.*

*Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.*

## Ferieaftale

---

Stk. 6. I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved hele ferieuger ved ferieugens/ferieugernes ophør. Ved enkelte eller flere feriedage begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

*Bemærkning til § 4, stk. 6:*

*Bestemmelsen om, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indebære, at ferien begynder på en arbejdsfri dag. Den ændrede formulering ændrer ikke ved hidtidig praksis omkring ferieafholdelse af hele uger.*

Stk. 7. En ansat, der er opsagt, kan ikke med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for ferieperioden.

Stk. 8. Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 4, stk. 3 nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

*Bemærkning til § 4, stk. 8:*

*Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ubetinget suspenderet i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 7, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 4, stk. 3, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Hvis den ansatte har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis den ansatte kun har de øvrige feriedage til gode,*

## Ferieaftale

---

*skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 13 arbejdsdage.*

Stk. 9. Ferie uden for ferieperioden bør normalt ikke deles i mindre afsnit end 1 uge i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkeltdage. Ferie ud over 5 uger kan dog gives som enkeltdage.

*Bemærkning til § 4, stk. 9:*

*Ved afholdelse af ferie i enkeltdage begynder ferien ved arbejdstids begyndelse og slutter ved arbejdstids ophør.*

*Selv om ferie holdes i hele dage, kan det, hvis det er efter aftale mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab, aftales, at kun en del af en feriedag holdes, når dette sker i forbindelse med afholdelse af halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kustomme, som fx Grundlovsdag og 1. maj.*

Stk. 10. Holdes en forvaltning, institution mv. lukket under ferie, kan ansatte, der ikke har optjent ferietimer til ferie i alle de arbejdsdage, i hvilke der holdes lukket, ikke i anledning af lukningen kræve ferietimer med løn eller godtgørelse ud over det, der tilkommer dem efter aftalens bestemmelser.

Stk. 11. Holdes en forvaltning, institution mv. lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal Hovedstadens Sygehusfællesskab bestemme, at den ansatte holder ferie disse arbejdsdage i det omfang, den ansatte er berettiget til mere end 3 ugers ferie efter reglerne i § 2. Træffer Hovedstadens Sygehusfællesskab ikke sådan bestemmelse, skal Hovedstadens Sygehusfællesskab betale den ansatte løn for de pågældende arbejdsdage.

*Bemærkning til § 4, stk. 11:*

*Hvis en ansat ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse i mere end 3 uger, skal Hovedstadens Sygehusfællesskab ikke betale den ansatte løn for de hverdage, der omfattes af den rettidigt*

## Ferieaftale

---

*varslede ferielukning.*

*Hvis Hovedstadens Sygehusfællesskab ikke ved ferieårets begyndelse har bedt den ansatte om at reservere ferietimer til virksomhedslukningen, og den ansatte allerede har afholdt antal ferietimer optjent for beskæftigelse i et helt kalenderår, eller der ikke resterer et tilstrækkeligt antal ferietimer, kan der indgås individuelle aftaler mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og den enkelte om, at den pågældende afspadserer overarbejde eller anvender flekstid på de pågældende dage.*

### § 5. Overførsel af ferie

Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – kan aftale, at antal optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år kan overføres til det følgende ferieår. En sådan aftale kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie.

*Bemærkning til § 5, stk. 1:*

*Overførte ferietimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.*

Stk. 2. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde den overførte ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 3. Den ansatte og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden ferieårets udløb. Med mindre andet er aftalt, jf. stk. 1, gælder de normale bestemmelser for varsling af ferie, jf. § 4, stk. 3.

Stk. 4. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetalte feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 5. Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår, jf. dog stk. 6. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales.

## Ferieaftale

---

*Bemærkning til § 5:*

*Bestemmelserne i § 5 har dog først virkning fra ferieåret 2002/2003.*

Stk. 6. Overgår den ansatte til anden ansættelse inden for aftalens område, eller til ansættelse på det (amts)kommunale område, kan den ansatte og den modtagende ansættelsesmyndighed dog indgå skriftlig aftale om, at sådanne feriedage i stedet overføres til det nye ansættelsessted. Tilsvarende gælder personer, der overgår fra ansættelse på det (amts)kommunale område til ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

### § 6. Udbetaling af ferie

Ønsker månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – der har været ansat i hele optjeningsåret, ikke at afholde de resterende ferietimer ud over 5 uger inden ferieårets udløb, har den ansatte ret til at få udbetalt de resterende ferietimer ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb. Beregningen sker efter stk. 2.

*Bemærkning til § 6:*

*Antal resterende ferietimer fastsættes ved udbetaling i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.*

Stk. 2. Beregningen af ferietimer ud over 5 uger sker med 0,5% pr. dag af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden, jf. § 10, stk. 3 og 4.

### § 7. Sygdom og strejke eller lockout under ferie

Sygedage i ferien betragtes - med de i stk. 2 og 3 nævnte undtagelser - som afholdt ferie.

## Ferieaftale

---

Stk. 2. En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt eller er syg, når ferien skal påbegyndes, er berettiget til at få ferien suspenderet.

Stk. 3. Hvis en ansat bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien - efter ansættelsesmyndighedens skøn - suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der fx tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens afgørelse, om sygdommen, jf. stk. 3, kræves dokumenteret ved lægeerklæring, og ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for afviklingen af erstatningsferien.

Stk. 5. Såfremt ferie suspenderes efter stk. 2 eller 3, gives der den ansatte erstatningsferie på et belejligt tidspunkt, jf. dog § 11.

*Bemærkning til § 7, stk. 5:*

*En ansat, der bliver syg i sin ferie, kan ikke kræve erstatningsferie for sygedagene i ferien.*

*En ansat, der er syg, når ferien begynder - dvs. den ansatte sygemelder sig over for arbejdsgiveren normalt senest ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, med mindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet - kan kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.*

*Bestemmelsen i stk. 3 er en undtagelsesbestemmelse, der alene, når særlige omstændigheder taler derfor, giver Hovedstadens Sygehusfællesskab hjemmel til, at ferie også i andre tilfælde kan suspenderes under sygdom.*

Stk. 6. Hvis en ansat deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan den ansatte ikke begynde ferien.

## Ferieaftale

---

*Bemærkning til § 7, stk. 6:*

*Hvis en ansat deltager i en strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse, er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 11. Dvs. at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdsconflikt begynder.*

Når konflikten er ophørt, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab et nyt tidspunkt for, hvornår ferien skal holdes, jf. bestemmelserne i § 4, stk. 3. Når en ansat ikke har kunnet holde ferie på grund af en konflikt, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab, dog med mindre andet aftales mellem den ansatte og Hovedstadens Sygehusfællesskab, ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 5 og 6.

### **§ 8. Ferie med løn**

Ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 18 og 20.

Stk. 2. Ansatte, som er ansat inden for optjeningsåret eller efter optjeningsårets udløb, og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse eller efter reglerne i § 2, stk. 9, er berettigede til at holde sådan tilgodehavende ferie mod fradrag af 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragsberegningssmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

*Bemærkning til § 8, stk. 2:*

*Ved fradrag i lønnen finder aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale anvendelse.*

Stk. 3. Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien afholdes.



## Ferieaftale

---

Stk. 4. Eventuelle rådighedsvagttillæg for rådighedsvagt i hjemmet oppebæres ikke under ferieafholdelse. For disse rådighedsvagttillæg oppebæres en feriegodtgørelse på 12,5 % af det udbetalte rådighedsvagttillæg i optjeningsåret.

Stk. 5. Deltidsansatte, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, oppebærer en feriegodtgørelse på 12,5% af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

### § 9. Særlig feriegodtgørelse

Ud over ferie med løn har ansatte ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5% af den ferieberettigende løn, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Ved den ferieberettigende løn forstås samtlige af Hovedstadens Sygehusfællesskab som arbejdsgiver udbetalte A-indkomstskattepligtige løndele i det foregående optjeningsår med tillæg af

- 1) medarbejderens egetbidrag til ATP,
- 2) medarbejderens arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) medarbejderens særlige pensionsopsparing samt
- 4) medarbejderens evt. bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 3. I det beløb, der er beregnet efter stk. 2, fradrages

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse,
- 2) godtgørelse for tilgodehavende ferie, jf. § 11, stk. 1 og 2,
- 3) fridagsgodtgørelse ved arbejde i forskudt tid og holddrift,
- 4) rådighedsvagttillæg, jf. § 8, stk. 4,
- 5) løn for merarbejde, jf. § 8, stk. 5 og
- 6) feriegodtgørelse (12,5%) af løn for merarbejde, dispositionsvederlag og rådighedsvagttillæg samt
- 7) evt. gruppelivstillæg.

## Ferieaftale

---

Stk. 4. Udbetaling af særlig feriegodtgørelse sker pr. 1. maj.

*Bemærkning til § 9, stk. 4:*

*Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.*

### § 10. Beregning af feriegodtgørelse

Til ansatte ydes ved fratræden feriegodtgørelse efter stk. 2 og 3 for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke den ansatte ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie.

Stk. 2. I forbindelse med fratræden skal der ske en omregning af antal optjente ferietimer til feriedage.

Stk. 3. Feriegodtgørelsen udgør 12,5% af den ferieberettigende løn. Ved den ferieberettigende løn forstås samtlige af Hovedstadens Sygehusfællesskab som arbejdsgiver i tidligere optjeningsår og i fratrædelsesåret jf. dog stk. 4 udbetalte A-indkomstskattepligtige lønde dele med tillæg af

- 1) medarbejderens egetbidrag til ATP,
- 2) medarbejderens arbejdsmarkedsbidrag,
- 3) medarbejderens særlige pensionsopsparing og
- 4) medarbejderens evt. bidrag til en kollektiv pensionsordning samt
- 5) medarbejderens evt. bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 4. I det beløb, der er beregnet efter stk. 2, fradrages

- 1) løn, der er udbetalt under ferie,
- 2) godtgørelse for tilgodehavende ferie, jf. § 11, stk. 1 og 2,
- 3) udbetalt særlig feriegodtgørelse,
- 4) fridagsgodtgørelse ved arbejde i forskudt tid og holddrift,
- 5) løn for merarbejde og rådighedsvagttillæg, jf. § 8, stk. 4 og 5,

## Ferieaftale

---

- 6) feriegodtgørelse (12,5%) af løn for merarbejde, dispositionsvederlag og rådighedsvagtillæg samt
- 7) evt. gruppelevstillæg.

Stk. 5. Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for ikke afholdte ferietimer ud over 5 uger med et beløb, som udgør 0,5% pr. dag beregnet af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. stk. 3 og 4.

Stk. 6. For ansatte, der afholder ferie med feriegodtgørelse, afregnes en kontant godtgørelse for ikke afholdte ferietimer ud over 5 uger med et beløb, som udgør 0,5% pr. dag beregnet af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. stk. 3 og 4.

Stk. 7. Hvis en ansat i afskedigelsesåret har fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 7, reduceres den efter stk. 2 og 3 beregnede feriegodtgørelse med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke var afviklet ved fratrædelsen.

### **§ 11. Overførsel af ferie/udbetaling af løn/feriegodtgørelse uden at ferie holdes på grund af særlige forhold**

En ansat som på grund af

- 1) egen sygdom,
- 2) barselsorlov,
- 3) orlov til adoption,
- 4) ophold i udlandet,
- 5) overgang til selvstændigt erhverv,
- 6) overgang til arbejde i hjemmet,
- 7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
- 9) tvangsanbringelse,

## Ferieaftale

---

- 10) lovligt varslede konflikter,
- 11) aftjening af værnepligt,
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår,
- 13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG eller
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af tvist mellem en ansat og en arbejdsgiver om et krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb

er helt eller delvis afskåret fra at holde sin hovedferie inden ferieperiodens udløb den 30. september, har ret til at få udbetalt løn under ferie eller feriegodtgørelse for hovedferien, uden at ferie holdes. Løn under ferie eller feriegodtgørelse kan udbetales umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning.

*Bemærkning til § 11, stk. 1:*

*Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til at få udbetalt løn for den ikke afholdte hovedferie, hvorimod der til ansatte, hvor der ydes feriegodtgørelse, jf. §§ 18 og 20, udbetales feriegodtgørelse for ikke afholdt hovedferie.*

*Når det er godtgjort, at der foreligger en af de i stk. 1 nævnte grunde, og at hovedferie derfor ikke kan afholdes i ferieperioden, har en ansat ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for hovedferien. Udbetaling skal ske, når det er dokumenteret, at betingelserne herfor er opfyldt.*

*En ansat kan dog vælge at kræve ferien holdt på et senere tidspunkt i ferieåret. En ansat, som har valgt at holde hovedferie efter ferieperiodens udløb på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde (feriehindringer), og som senere ombestemmer sig, kan få udbetalt løn/feriegodtgørelse for hovedferien, når der anmodes derom.*

Stk. 2. Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte grunde umiddelbart op til ferieårets udløb, kan løn/feriegodtgørelse for ikke holdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning.

*Bemærkning til § 11, stk. 2:*

*Løn/feriegodtgørelse for restferie kan som hovedregel først udbeta-*

## Ferieaftale

*les ved ferieårets udløb, jf. stk. 2, når det er endeligt konstateret, at ferie ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om ferie kan afvikles inden for de fastsatte frister. Det er alene de feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har ikke krav på at holde restferie i sammenhæng.*

*I helt særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt.*

*I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele ferieåret ud. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan Arbejdsdirektoratet tillade, at der udbetales løn/feriegodtgørelse allerede fra det tidspunkt, hvor der er fremlagt det fornødne bevis for hindringen, jf. stk. 3. Det vil typisk være relevant ved langvarig sygdom, hvor det står klart, at en person ikke bliver rask inden ferieårets udløb. Det gælder også, hvis det står klart, at helbredelse ikke er mulig, og at døden er nært forestående, men det kan også vedrøre de andre hindringer.*

*Det må bero på en konkret vurdering, i hvilke tilfælde det er sandsynliggjort, at betingelserne for, at der kan udbetales på forhånd er til stede.*

Stk. 3. Udbetaling efter stk. 1 – 2, kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte grunde er til stede.

*Bemærkning til § 11, stk. 3:*

*Udbetaling af løn for ikke afholdt ferie omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.*

Stk. 4. Efter aftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og den ansatte kan månedslønnede – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – i stedet for at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde, få ferien overført til det følgende ferieår.

Stk. 5. Den ansatte og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 4 inden ferieårets udløb.

*Bemærkning til § 11, stk. 5:*

## Ferieaftale

---

*Kravene i stk. 5 er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepengene, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.*

Stk. 6. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 7. Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales.

Stk. 8. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til den ansatte af arbejdsgiveren,

- 1) hvis den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller
- 2) hvis den ansatte fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

*Bemærkning til § 11, stk. 8:*

*Bestemmelsen i stk. 8 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbreds-mæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Feriegodtgørelse kan ikke udbetales til ansatte, der går på efterløn, med mindre de er omfattet af de hidtidige regler om ret til arbejde i 200 timer årlig (uden fradrag i efterlønnen).*

*Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser*

*at en tjenestemand, som fratræder med egenpension, og som samtidig skriftligt forpligter sig til ikke at påtage sig erhvervsarbejde af større omfang end 200 timer pr. kalenderår ved fratræden, kan få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår efter bestemmelserne i stk. 8. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig oppebærer supplerende efterløn efter den fleksible*

## Ferieaftale

---

*terlønsordning.*

*at en tjenestemand som fratræder med egenpension – men uden at skrive under på en 200 timers erhvervsbegrænsning – ligeledes har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 8, hvis tjenestemanden på fratrædelsestidspunktet erklærer, at vedkommende forlader arbejdsmarkedet. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig modtager fleksibel efterløn.*

*at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer, at man forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at man modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensionsordning også – uanset man samtidig modtager fleksibel efterløn – har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 8.*

*Det er op til den enkelte institution at tage stilling til om, man vil kræve en skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.*

*Det er ligeledes den enkelte institutions eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan evt. vælge at anvende en tilsvarende blanket som anvendes ved anmodning om udbetaling af feriepenge i forhold til FerieKonto.*

*Ved udbetaling af feriegodtgørelse til ansatte, der tager ophold i udlandet, stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPR-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.*

## § 12. Feriegodtgørelse ved dødsfald

Såfremt en ansat dør, har dødsboet ret til feriegodtgørelse, der beregnes efter reglerne i § 10. Udbetaling sker som anført i § 13, stk. 8.

### § 13. Anvisning af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse, beregnet efter reglerne i § 10, anvises ved hjælp af feriekort.

Stk. 2. På feriekortet anføres:

- 1) vedkommendes cpr.nr., navn og adresse,
- 2) hvor længe den pågældende har været beskæftiget i optjeningsåret,
- 3) den løn, der danner grundlag for beregningen af feriegodtgørelsen,
- 4) den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket, arbejdsmarkedsbidraget, den særlige pensionsopsparing og den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- 5) det antal feriedage, den pågældende har ret til, samt
- 6) at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb

Stk. 3. Hvis feriekortet ikke udleveres ved fratræden, skal feriekortet efter optjeningsårets udløb tilsendes den pågældende.

*Bemærkning til § 13, stk. 3:*

*Den pågældende vil, hvis feriekortet ikke er udleveret ved fratræden, sædvanligvis få tilsendt feriekort samtidig med modtagelsen af oplysningssedlen.*

Stk. 4. Har den ansatte ved fratræden ikke haft hele den ferie, som den pågældende har ret til i det løbende ferieår, tilsendes tillige et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, den pågældende endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet, jf. stk. 2, og herudover oplysning om

- 1) antallet af afviklede feriedage i det løbende ferieår,
- 2) den feriegodtgørelse, den pågældende har til gode, samt
- 3) det hertil svarende antal feriedage.



## Ferieaftale

---

*Bemærkning til § 13, stk. 4:*

*Hvis antallet af den ansattes tilgodehavende ferietimer ikke svarer til det antal feriedage, den pågældende er berettiget til efter at have været beskæftiget hele optjeningsåret for at nå op på 5 ugers betalt ferie, må der inden fratrædelsen i arbejdstilrettelæggelsen tages højde for denne situation.*

Stk. 5. Den fratrådte kan kræve feriegodtgørelse udbetalt eller tilsendt af Hovedstadens Sygehusfællesskab mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller restferiekort. Når den pågældende skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører antallet af feriedage, der nu skal holdes, samt datoen for feriens begyndelse. Udbetaling af feriegodtgørelse kan tidligst ske 1 måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Stk. 6. Har den fratrådte ikke beskæftigelse på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, hvor den pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Skal ferien holdes under aftjening af værnepligt, tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen. I øvrigt meddeles attestation af social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen.

Stk. 7. Skal den fratrådte ikke have hele ferien i sammenhæng, giver den nuværende arbejdsgiver (arbejdsløshedskasse mv.) kortet påtegning om, hvor mange dage den pågældende nu skal have ferie, og hvor stort beløb, der svarer hertil. Hovedstadens Sygehusfællesskab udbetaler da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling og påtegner på feriekortet det resterende beløb i overensstemmelse med reglerne i stk. 4.

Stk. 8. Dør en fratrådt, der er berettiget til feriegodtgørelse, udbetaler Hovedstadens Sygehusfællesskab umiddelbart efter dødsfaldet mod fornøden legitimation feriegodtgørelsen til boet.

Stk. 9. Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til den ansatte ved fratræden, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke

## Ferieaftale

---

udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til den samme ansatte mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 10. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til den ansatte ved ferieårets begyndelse af den, der administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

### § 14. Forældelse og modregning

Krav på ydelser, der er hjemlet ved aftalen, forældes, hvis det ikke rejses over for Hovedstadens Sygehusfællesskab senest den 15. maj efter ferieårets udløb.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre den ansatte senest den 10. juli efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Stk. 3. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der er forældet, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 4. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieåret, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 5,6 og 11.

*Bemærkning til § 14, stk. 4:*

*Krav på løn under ferie, der er forældet, eller løn under ferie, der ikke er udbetalt til den ansatte inden ferieårets udløb, og som derfor tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.*

Stk. 5. Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 4 skal til-

## Ferieaftale

---

falde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte retningslinjer for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Stk. 6. Muligheden for udbetaling efter de i § 11, stk. 1 anførte grunde fortabes, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Stk. 7. Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav på løn under ferie, særlig feriegodtgørelse eller feriegodtgørelse, hvis

- 1) den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- 2) den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 8. Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt den ansatte til politiet, eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

## **Kapitel 2. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte**

### **§ 15. Optjeningsår og feriens længde**

Tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. I de tilfælde, hvor tjenestefrihed er indrømmet med henblik på gennemgang af en videreuddannelse, der efter Hovedstadens Sygehusfællesskabs skøn er af betydning for pågældendes beskæftigelse, medregnes dog orlovsperioder på indtil 1 år.

Stk. 2. En tjenestemand/reglementsansat, der har tjenestefrihed uden løn, optjener dog ikke ferie i de dele af tjenestefrihedsperio-

den, hvor den pågældende har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

### **§ 16. Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten**

En tjenestemand/reglementsansat ved en døgninstitution/budgetmæssigt fastansat, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge/rådighedsløn eller reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbebetiget utjenstedygtighed, har ret til at afholde fuld ferie med løn/feriegodtgørelse i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtrædelse sker.

Stk. 2. Ved genindtrædelse i perioden 1. maj - 31. december har den pågældende herudover ret til i det løbende ferieår at afholde ferie med løn/feriegodtgørelse med antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet resterer i kalenderåret.

*Bemærkning til § 16, stk. 2:*

*Bestemmelsen om ved genindtræden i perioden 1. maj til 31. december har dog først virkning fra ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003. Ved genindtræden inden 1. maj 2002 er perioden fortsat 2. maj til 31. december.*

Stk. 3. Har en tjenestemand/reglementsansat ved en døgninstitution/budgetmæssigt fastansat i fraværperioden haft lønnet beskæftigelse, fradrages feriegodtgørelse optjent herved i den løn, vedkommende oppebærer under ferie.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

## Kapitel 3. Særlige bestemmelser for elever mfl.

### § 17. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, ret til betalt ferie i 6 uger i dette ferieår.

Stk. 2. Elever har ret til betalt ferie i 6 uger i det første og andet ferieår, efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien i det omfang, eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til højst 1 uges betalt ferie i dette ferieår.

*Bemærkning til § 17, stk. 3:*

*Bestemmelsen om, at virksomheden holdes lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april har dog først virkning fra ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003. Indtil ferieåret 2002/2003 er perioden fortsat fastsat til i tiden mellem 1. oktober til 1. maj.*

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1 – 3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter, hospitalslaborantelever, økonomaelever og radiografelever.

### § 18. Praktikanter og studerende i praktik, der får løn/vederlag i praktikperioden fra Hovedstadens Sygehusfællesskab

Til praktikanter og studerende ydes under ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab feriegodtgørelse med 12,5% af løn/vederlag i optjeningsåret, jf. beregningsgrundlaget i § 10.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8 og § 9 finder således ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 7 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

### **§ 19. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid**

Elever, der umiddelbart efter endt uddannelse fortsætter ansættelsen i en stilling, den pågældende har uddannet sig til i Hovedstadens Sygehusfællesskab, får ferie med løn, når de både i elevtiden og i den stilling de ansættes i, har ret til løn under ferie.

Stk. 2. Radiografelever, økonomaelever og køkkenassistentelever samt køkkenlederelever, der senest 1 måned efter elevtidens afslutning ansættes i en stilling, den pågældende har uddannet sig til, får ferie med løn i den nye stilling. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Stk. 3. I andre tilfælde afregnes der, såvel for elever som for praktikanter og studerende, der får løn fra Hovedstadens Sygehusfællesskab, ved uddannelsesforholdets/praktikperiodens udløb eller ophør, med feriegodtgørelse efter aftalens § 10.

## **Kapitel 4. Særlige bestemmelser for timelønnede**

### **§ 20. Timelønnede**

Budgetmæssigt fastansatte er omfattet af dette kapitel, medmindre andet er anført i aftalen.

Stk. 2. Til timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsåret, jf. beregningsgrundlaget i § 10 og anvisning af feriegodtgørelse i § 13.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 8 og § 9 finder således ikke anvendelse for timelønnede.

## Ferieaftale

---

Stk. 4. Bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 7 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 5. Ved umiddelbar overgang fra ansættelse på timeløn til månedsløn betragtes den ansatte i henseende til denne aftale som fratrådt og afregnes med feriegodtgørelse.

Stk. 6. For så vidt angår timelønnede, der ikke er berettiget til at oppebære løn under sygdom, gælder følgende:

- 1) Hvis en ansat, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog punkt 2.
- 2) Hvis en ansat, der er omfattet af punkt 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter punkt 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.
- 3) Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at den ansatte forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldes den ansattes egne forhold.
- 4) Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder inden for et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.
- 5) Arbejdsgiveren kan kræve, at en ansat dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

## Kapitel 5. Ikrafttræden, overgang og opsigelse

### § 21. Ikrafttræden, overgang og opsigelse

Aftalen har virkning fra den .....

## Ferieaftale

---

Stk. 2. Bestemmelserne i § 2 om en ren timemodel, § 3, stk. 1 og 2, § 5, § 16, stk. 2 og § 17, stk. 3 har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:



## Protokollat 1

### Reservelæger mv.

Der er mellem Forhandlingsfællesskabet og Hovedstadens Sygehusfællesskab enighed om, at aftale om ferie for personale ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab §§ 8 og 9 ikke finder anvendelse på ansatte efter organisationsaftalen for reservelæger, afdelingslæger mv. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Yngre Læger, hvorimod de ansatte under nævnte organisationsaftale fortsat vil være omfattet af bestemmelserne om ferie i organisationsaftalen.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

## **Protokollat 2**

### **Overlæger**

Der er mellem FHS og Hovedstadens Sygehusfællesskab enighed om, at der i tilslutning til den mellem H:S og FHS indgåede fælles ferieaftale indgås aftale mellem H:S og Foreningen af Speciallæger vedrørende overlægers ret til tjenestefrihed med bevarelse af løn med henblik på deltagelse i konferencer, faglig uddannelse og lignende.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

### Bilag 1.

**Lovbestemmelser, jf. Ferielov nr. 396 af 31. maj 2000 og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 1034 af 20. november 2000, der ikke er reguleret via ferieaftalen i Hovedstadens Sygehusfællesskab**

### Lovbestemmelser

#### § 37

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

#### § 43

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36<sup>1)</sup>, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond om

- 1) i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 2) hvilken løn der er udbetalt til en person
- 3) feriegodtgørelse, der ikke er hævet eller ikke er udbetalt, og
- 4) meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36<sup>1)</sup> og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen skal i forbindelse med afgørelse af sager efter § 44, stk. 7, i fornødent omfang indhente en udtalelse fra parterne på vedkommende faglige område.

---

<sup>1)</sup> Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

## Ferieaftale

---

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om indhentning af oplysninger efter denne bestemmelse.

### § 44

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse i tvister om indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 <sup>1)</sup> tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om udbetaling af beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Stk. 6. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36 <sup>1)</sup>, stk. 3.

### § 45

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens afgørelse kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2. Klagen sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

## Bekendtgørelsesbestemmelser

### § 27

En lønmodtager, som har holdt ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har ret til, efter ansøgning til direktoratet, at få dem udbetalt i indtil 5 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev afholdt. Det skal godtgøres, at ferien er holdt. Feriepenge som svarer til

---

<sup>1)</sup> Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

## Ferieaftale

---

højst 3 feriedage eller udgør til og med 1.000 kr., kan dog udbetales uden dokumentation for, at ferien er holdt.

Stk. 2. Udbetaling efter stk. 1, er betinget af, at kravet på feriepenge ikke er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

Stk. 3. Uanset stk. 2, kan direktoratet i helt særlige tilfælde tillade udbetaling af uhævede feriepenge, som er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

### § 29

Stk. 2. Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den der administrerer beløb omfattet af lovens § 36 <sup>1)</sup>, stk. 3, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 28.

Stk. 3. Det er en forudsætning for straf efter stk. 2, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for sin myndighedsudøvelse, og at fristen for svar, jf. § 28, stk. 3, er udløbet.

---

<sup>1)</sup> Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

---

## Bilag 2

### Samspil mellem optjening og afvikling af ferie i timer kontra i dage

Måneders beskæftigelse	Ferieloven 5-dages uge <sup>1)</sup>	Ferietimer v. 5-dages uge 37/37	Ferietimer v. 5 uger og 3 dage 37/37	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 37t til 30t ugentlig	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 30t til 37t ugentlig
1	2,08	15,42	18,50	18,50	15,00
2	4,16	30,83	37,00	37,00	30,00
3	6,24	46,25	55,50	55,50	45,00
4	8,32	61,67	74,00	74,00	60,00
5	10,40	77,08	92,50	92,50	75,00
6	12,48	92,50	111,00	111,00	90,00
7	14,56	107,92	129,50	105,00	129,50
8	16,64	123,33	148,00	120,00	148,00
9	18,72	138,75	166,50	135,00	166,50
10	20,80	154,17	185,00	150,00	185,00
11	22,88	169,58	203,50	165,00	203,50
12	24,96	185,00	222,00	180,00	222,00

Feriedage ydes i et helt antal dage. Hvis brøken er på 0,5 eller derover forhøjes til det nærmeste hele antal dage, mens brøken bortkastes, hvis den er under 0,5. Ferietimer ydes i et helt antal timer. Hvis der ved den samlede beregning af feriens længde forekommer en brøkdel af en time, forhøjes denne til det nærmeste hele antal timer.



For ansatte, der holder ferie med løn, fastsættes antal ferietimer i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, hvorved der bliver overensstemmelse med den hidtidige optjening/afvikling af ferie i dage.

Ved fuldtidsbeskæftigelse (gennemsnitligt 37 timer ugentligt) efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes antal optjente ferietimer således til 185 timer.

Ved deltidsbeskæftigelse efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes antal optjente ferietimer som en forholds-mæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

<sup>1)</sup> Ferielovens 5-dages uge har dog først virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere.

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

## **Aftale om fravær af familiemæssige årsager**

- **Graviditet**
- **Barsel**
- **Adoption**
- **Omsorgsdage**
- **Orlov til børnepasning**
- **Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager**

**2002**

## Indholdsfortegnelse

Generelle bemærkninger til aftalen: .....	4
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser .....</b>	<b>7</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	7
§ 2. Løn .....	7
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge .....	8
<b>Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser .....</b>	<b>8</b>
§ 4. Behandling for barnløshed .....	8
§ 5. Graviditetsundersøgelser .....	8
<b>Kapitel 3. Graviditet og barsel.....</b>	<b>8</b>
§ 6. Meddelelse om graviditet .....	8
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel .....	9
§ 8. Orlov under graviditet.....	9
§ 9. Orlov efter fødslen.....	9
§ 10. Underretning om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel ..	10
§ 11. Genoptagelse af arbejdet.....	11
§ 12. Deltagelse i undervisning, fagpolitisk arbejde mv.....	12
§ 13. Barnets indlæggelse.....	12
§ 14. Indtræden i den anden forælders ret til fravær .....	13
<b>Kapitel 4. Adoption.....</b>	<b>14</b>
§ 15. Fravær ved afhentning af barnet .....	14
§ 16. Orlov i forbindelse med adoption.....	14
§ 17. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption .....	15
§ 18. Genoptagelse af arbejdet .....	15
§ 19. Deltagelse i undervisning, fagpolitisk arbejde mv.....	15
§ 20. Barnets indlæggelse.....	16
§ 21. Indtræden i den anden forælders ret til fravær .....	16



## Fravær af familiemæssige årsager

---

<b>Kapitel 5. Omsorgsdage .....</b>	<b>16</b>
§ 22. Ret til omsorgsdage .....	16
§ 23. Varsling af omsorgsdage.....	18
§ 24. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør .....	18
<b>Kapitel 6. Orlov til børnepasning .....</b>	<b>18</b>
§ 25. Orlov til børnepasning .....	18
<b>Kapitel 7. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager .....</b>	<b>19</b>
§ 26. Ulykke og akut sygdom .....	19
§ 27. Pasning af alvorligt syge børn under 14 år.....	19
§ 28. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. ....	20
§ 29. Pasning af døende i hjemmet.....	20
<b>Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse mv. ....</b>	<b>21</b>
§ 30. Ikrafttræden .....	21
§ 31. Opsigelse .....	21
§ 32. Genforhandlingsadgang.....	21
Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption .....	22
Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov .....	26

### **Generelle bemærkninger til aftalen:**

Aftalen er en redaktionel forenklet udgave af aftale om adgang til fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption, omsorg og af andre familiemæssige årsager. Aftalens sprogbrug og opbygning er ændret, og der er indsat nye bilag. Der er i forenklingen ikke tilsigtet realitetsændringer i aftalen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2002 er aftalt følgende ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

1. Der indføres ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i visse situationer i forbindelse med afhentning af et adoptivbarn i udlandet, jf. § 15, stk. 1 og 2 med ikrafttræden den 1. april 2002.
2. Der indføres en regel om, at der ved overgang fra en ansættelse i en (amts)kommune til Hovedstadens Sygehusfællesskab gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i (amts)kommunen i indeværende kalenderår fratrækkes disse i de omsorgsdage, som pågældende har ret til i Hovedstadens Sygehusfællesskab, jf. § 22, stk. 1 og 4 med ikrafttræden den 1. april 2002.
3. Som følge af ændrede lovregler indføres en ordning så ansatte, der er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, og som er berettiget til en godtgørelse får udbetalt sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er herefter berettiget til dagpengerefusion, jf. § 27.
4. Der indføres en ordning, hvorved ansatte har ret til tjenestefrihed til pasning af et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 28 i lov om social service er berettiget til tjenestefrihed. Ordningen træder i kraft den 1. april 2002, jf. § 28.
5. Den hidtidige overgangsordning vedrørende omsorgsdage er bortfaldet. Endvidere er det hidtidige loft over antal omsorgsdage, der kunne afholdes efter både hidtidig og gældende ordning, bortfaldet.

## Fravær af familiemæssige årsager

---

Der er i forbindelse med revisionen af aftalen givet eksempler på orlovens længde og placering i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption jf. bilag 1.

## Fravær af familiemæssige årsager

---

Hovedstadens  
Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

### Aftale om familiemæssigt fravær

- Graviditet
- Barsel
- Adoption
- Omsorgsdage
- Orlov til børnepasning
- Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

**2002**

# Kapitel 1. Indledende bestemmelser

## § 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter ansatte

- i Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende institutioner,
- ved Amager Hospital og
- ved selvejende institutioner, hvormed Hovedstadens Sygehusfællesskab har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Hovedstadens Sygehusfællesskab med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 2. Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-5 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 3. En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter ligebehandlingsloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-5 fra dette tidspunkt.

## § 2. Løn

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Stk. 2. En arbejdsgiver har ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. dagpengeloven (lov om dagpenge ved sygdom og fødsel).

Stk. 3. Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Stk. 4. Ret til løn i perioden efter fødslen ophører, hvis den ansatte ved beskæftigelse, modtagelse af undervisning eller på anden måde mister retten til barselsdagpenge i henhold til dagpengeloven, jf. § 11 i denne aftale.

### § 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

## Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser

### § 4. Behandling for barnløshed

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

*Bemærkning til § 4, stk. 1:*

*Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter dagpengelovens bestemmelser herom.*

### § 5. Graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

## Kapitel 3. Graviditet og barsel

### § 6. Meddelelse om graviditet

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Hun skal samtidig oplyse,

## Fravær af familiemæssige årsager

---

hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal dokumenteres, fx ved kopi af oplysning herom i vandrejournal eller lignende.

### **§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel**

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter dagpengeloven § 12, stk. 2, er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

- a) hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov for det, fordi graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret,
- b) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- c) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2. Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

### **§ 8. Orlov under graviditet**

Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

### **§ 9. Orlov efter fødslen**

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

## Fravær af familiemæssige årsager

---

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

Stk. 3. I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en af forældrene ad gangen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. De 10 uger kan kun deles på en sådan måde, at enten moderen eller faderen er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage.

Stk. 4. Efter udløbet af den 24. uge efter fødslen har faderen yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet skal placeres i den 25. og 26. uge efter fødslen, jf. dog § 13 om indlæggelse af barnet.

*Bemærkning til § 9, stk. 2-4:*

*Den periode hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.*

*Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.*

*Det eneste tidspunkt hvor den 25. og 26. uge kan udskydes er de tilfælde, hvor barnet har været indlagt på hospital jf. § 13.*

## § 10. Underretning om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

En moder, der anvender sin ret til fravær efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Stk. 2. En fader, der anvender sin ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.



## Fravær af familiemæssige årsager

---

Stk. 3. En fader, der anvender sin ret til fravær i 15.-24. uge efter fødslen, skal senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. Moderen skal underrette efter stk. 1. Såfremt retten til fravær deles mellem forældrene, således at moderens fravær falder i flere perioder, skal hun i forbindelse med varsel efter stk. 1 underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden af fraværet.

Stk. 4. En fader, der anvender sin ret til fravær i den 25. og 26. uge efter fødslen, skal senest 14 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden af fraværet.

## § 11. Genoptagelse af arbejdet

Genoptager en ansat arbejdet efter fødslen, bortfalder retten til sædvanlig løn efter denne aftale i resten af orlovsperioden.

Stk. 2. En ansat kan dog genoptage arbejdet i mindre omfang efter de første to uger efter fødslen, uden at retten til sædvanlig løn under senere fravær i barselsperioden bortfalder. Faderen kan også i de to første uger efter fødslen genoptage arbejdet i mindre omfang, uden at retten til sædvanlig løn i resten af to ugers perioden bortfalder.

Stk. 3. Genoptagelse af arbejdet i mindre omfang medfører ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet i mindre omfang sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Stk. 4. Arbejdsgiverens ret til refusion af barselsdagpenge efter dagpengeloven bortfalder kun for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

### **§ 12. Deltagelse i undervisning, fagpolitisk arbejde mv.**

En ansat kan uden at miste retten til løn i fraværperioden deltage i fritidsundervisning af begrænset omfang efter fødslen, når hensynet til barnet ikke taler imod dette. Den ansatte skal ikke underrette arbejdsgiveren om sådan deltagelse i fritidsundervisning.

Stk. 2. I de første 14 uger efter fødslen kan en ansat deltage i de under a-d nævnte aktiviteter, mod at lønnen bortfalder for den/de enkelte dage. Den ansatte skal underrette arbejdsgiveren om sådan deltagelse. Deltagelse i aktiviteterne medfører ikke ret til forlænget barselsorlov.

- a) undervisning og lignende af begrænset varighed med erhvervmæssigt formål
- b) et kortvarigt erhvervsbetonet kursus
- c) en eksamen, hvis gennemførelse er nødvendig for ikke væsentligt at forsinke et uddannelsesforløb, der er påbegyndt før barslen/adoptionen
- d) fagpolitisk arbejde af begrænset varighed, som fx deltagelse i en faglig kongres eller i bestyrelsesmøder.

*Bemærkning til § 12, stk. 2:*

*Punkt c) vil fx kunne anvendes ved gennemgang af Dansk Kommunalkursus eller Danmarks Forvaltningshøjskole.*

Stk. 3. Efter de første 14 uger efter fødslen er der ikke tidsmæssige begrænsninger for deltagelse i de under stk. 2 nævnte aktiviteter.

### **§ 13. Barnets indlæggelse**

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

## Fravær af familiemæssige årsager

---

*Bemærkning til § 13, stk. 1:*

*Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.*

Stk. 2. Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 26 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3. Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

Stk. 4. En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 26 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. Faderen skal underrette sin arbejdsgiver, hvis moderen forlænger eller udsætter sin ret til fravær. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er udskrevet.

Stk. 5. Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 10, forlænges varslingsfristerne i § 10 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

## **§ 14. Indtræden i den anden forælders ret til fravær**

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Sådanne omstændigheder foreligger, såfremt en af forældrene dør, eller på grund af alvorlig sygdom ikke kan varetage pasningen

af barnet. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

### Kapitel 4. Adoption

#### § 15. Fravær ved afhentning af barnet

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Stk. 2. En ansat, der i henhold til § 15, stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet samt om forventet hjemkomst.

#### § 16. Orlov i forbindelse med adoption

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 24 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Ret til fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen, bortset fra i indtil 2 uger der placeres inden for 24 uger efter barnets modtagelse efter aftale med arbejdsgiveren.

*Bemærkning til § 16, stk. 1:*

*Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.*

## Fravær af familiemæssige årsager

---

Stk. 2. Efter udløbet af den 24. uge efter modtagelsen har en mandlig ansat yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet skal placeres i den 25. og 26. uge efter modtagelsen.

### **§ 17. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption**

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 2. Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i § 10.

### **§ 18. Genoptagelse af arbejdet**

Adoptanter kan i hele 26 ugers perioden genoptage arbejdet mod, at retten til løn efter denne aftale bortfalder for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Arbejdsgiveren modtager nedsat dagpengerefusion for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist, jf. dagpengeloven § 16 a, stk. 3.

### **§ 19. Deltagelse i undervisning, fagpolitisk arbejde mv.**

Adoptanter kan i hele 26-ugers-perioden deltage i de under § 12, stk. 2, punkt a) - d) nævnte aktiviteter uden tidsmæssige begrænsninger. Lønnen bortfalder for den/de enkelte dage. Deltagelse i de nævnte aktiviteter medfører ikke ret til forlænget adoptionsorlov.

### **§ 20. Barnets indlæggelse**

Bestemmelserne i § 13 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 13, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 16, stk. 1, 2. pkt.

### **§ 21. Indtræden i den anden forælders ret til fravær**

Bestemmelserne i § 14 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

## **Kapitel 5. Omsorgsdage**

### **§ 22. Ret til omsorgsdage**

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

*Bemærkning til § 22, stk. 1:*

*Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.*

## Fravær af familiemæssige årsager

*Bemærkning til § 22, stk. 1:*

*Eksempel 1 : Barn født i 2002*

<i>Kalenderår</i>	<i>Barns al-der</i>	<i>Antal dage</i>
2002	0	2*
2003	1	2
2004	2	2
2005	3	2
2006	4	2
2007	5	2
2008	6	2
2009	7	2

*\* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3.*

*Eksempel 2:*

*A er ansat på Hvidovre Hospital til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A på Rigshospitalet. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage ved ansættelsen på Hvidovre Hospital eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A på Rigshospitalet henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).*

*Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet på Hvidovre Hospital afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet på Rigshospitalet påbegyndes 1. april.*

Stk. 2. Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

*Bemærkning til § 22, stk. 2:*

*Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.*

## Fravær af familiemæssige årsager

---

**Stk. 3.** Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor Hovedstadens Sygehusfællesskab, kommuner eller amter.

**Stk. 4.** Ved overgang fra en ansættelse i en (amts)kommune til Hovedstadens Sygehusfællesskab gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i indeværende kalenderår fratrækkes disse i omsorgsdage efter stk. 1.

### § 23. Varsling af omsorgsdage

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

### § 24. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

## Kapitel 6. Orlov til børnepasning

### § 25. Orlov til børnepasning

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2.

**Stk. 2.** Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyn til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige



## Fravær af familiemæssige årsager

---

hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Stk. 3. I forbindelse med tjenestefriheden er den ansatte omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i lov om orlov til børnepasning. Når retsperioden for orlov til børnepasning er udløbet, har den ansatte ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

*Bemærkning til § 25, stk. 3:*

*Retten til tilbagevenden efter orlov til børnepasning følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.*

## Kapitel 7. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

### § 26. Ulykke og akut sygdom

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

*Bemærkning til § 26, stk. 1:*

*Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis*

### § 27. Pasning af alvorligt syge børn under 14 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne

## Fravær af familiemæssige årsager

---

for at få økonomisk godtgørelse i § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

### *Bemærkning til § 27 stk. 1:*

*Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.*

## **§ 28. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.**

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 29 i lov om socialt service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

## **§ 29. Pasning af døende i hjemmet**

Ansatte, som får bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om socialt service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Arbejdsgiveren betaler den ansatte forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i perioden med hel eller delvis tjenestefrihed.

Stk. 2. Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed i medfør af denne aftales § 29, stk. 1 medregnes i anciennitet. Den ansatte optjener ferie ifølge ferieaftalen og feriefridage ifølge feriefridagsaftalen. Arbejdsgiveren betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

*Bemærkning til § 29, stk. 2:*

*Formålet med bestemmelsen er, at den ansatte i alle henseender skal stilles som om, vedkommende havde været på arbejde. For overenskomstansatte med pensionsordninger indbetaler arbejdsgiveren såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerbidraget*

## Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse mv.

### § 30. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2002.

### § 31. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2005.

### § 32. Genforhandlingsadgang

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

### Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

#### Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

- **Orlov under graviditet for moderen** i 8 uger før forventet fødsel.
- **Orlov efter fødslen for moderen** i de første 14 uger efter fødslen. De to første uger har moderen *pligt* til at holde orlov.
- **Orlov** i 10 uger fra og med den 15. til og med den 24. uge efter fødslen. Forældrene kan dele orloven mellem sig.
- **Orlov for faderen** i 2 uger umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.
- **Udvidet orlov for faderen** i 2 uger i 25. og 26. uge efter fødslen.

(forventet) fødsel

Moderen	Orlov under graviditet 8 uger	Orlov efter fødslen 14 uger	
			Orlov 10 uger
Faderen		Orlov 2 uger	Udvidet or- lov i 25. og 26. uge

## Fravær af familiemæssige årsager

---

### Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

- **Fravær ved afhentning af barnet** i indtil 8 uger før modtagelsen.
- **Adoptionsorlov** i 24 uger efter modtagelsen af barnet. Forældrene kan dele orloven mellem sig.
- **Orlov** i 2 uger inden for de første 24 uger efter modtagelsen af barnet for den af forældrene, som ikke i de pågældende 2 uger holder adoptionsorlov, det vil sige, at moderen og faderen kan holde orlov samtidig.
- **Udvidet orlov for faderen** i 2 uger i 25. og 26. uge efter modtagelsen af barnet.

#### Modtagelsen af barnet

Moderen	Fravær i indtil 8 uger ved afhentning af barnet	Orlov 2 uger		
			Adoptionsorlov 22 uger	
Faderen	Fravær i indtil 8 uger ved afhentning af barnet	Orlov 2 uger		Udvidet orlov i 25. og 26. uge

### Lønforhold mv.

Under orloven udbetales sædvanlig løn, dvs. løn som under fravær på grund af sygdom.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriefridage, opsigelse, jubilæum mv.

## Fravær af familiemæssige årsager

---

### Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række frister for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

### Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven.	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af <ul style="list-style-type: none"><li>• Den eller de dele af de 10 ugers orlov, som hun vil holde</li></ul>	Senest 8 uger efter fødslen

### Faderen ved fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov	Senest 4 uger før orlovens forventede start.
Afholdelse af: <ul style="list-style-type: none"><li>• Den eller de dele af de 10 ugers orlov, som han vil holde</li></ul>	Senest 8 uger efter fødslen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Afholdelse af 2 ugers udvidet orlov i 25. og 26. uge</li></ul>	Senest 14 uger efter fødslen

### Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation foreligge om, hvornår og hvor længe den ansatte skal være i afgiverlandet	Snarest muligt

## Fravær af familiemæssige årsager

---

<p>Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Den kvindelige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor</li><li>• Den mandlige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far</li><li>• Andre tilfælde</li></ul>	<p>Samme varsel som for moderen ved fødsel</p> <p>Samme varsel som for faderen ved fødsel</p> <p>Passende varsel efter konkret vurdering</p>
---	--

### **Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov**

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS<sup>1</sup>).

Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab er enige om at implementere direktivet ved aftale.

Parterne implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i "Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager". Aftalen blev senere i 1999 inkorporeret i "Aftale om adgang til fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption, omsorg og af andre familiemæssige årsager".

Rammeaftalen mellem UNICE, CEEP og EFS fastlægger minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af tvungende familiemæssige årsager (force majeure) som et middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for ligebehandling af mænd og kvinder.

I Danmark er der i lov om orlov til børnepasning fastlagt bestemmelser om frihed m.v. til forældre med henblik på børnepasning. Loven angiver en række betingelser og forudsætninger, som nærmere regulerer forældres ret til frihed fra tjenesten, adgang til tilbagevenden fra denne og mulighed for at oppebære orlovsydelse i tjenestefrihedsperioden.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som i højere grad end lov om børnepasningsorlov tilgodeser en mere fleksibel tilrettelæggelse af forældrefrihed. Imidlertid har parterne i denne aftale valgt en nær tilknytning til lov om orlov til børnepasning, dels for at sikre

---

<sup>1</sup> UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer.



## Fravær af familiemæssige årsager

---

overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren et indtægtsgrundlag, når retten til forældrefrihed udøves.

Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn, idet tjenestefriheden bortset fra kortvarige fraværssituationer knytter sig til bestemmelserne i henholdsvis lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 19a samt lov om social service § 104 om godtgørelse for pasning af henholdsvis alvorligt syge børn og af døende slægtninge.

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

**Rammeaftale om implementering  
af  
direktiv om tidsbegrænset ansættelse**

**2002**

## **Indholdsfortegnelse**

Generelle bemærkninger til aftalen: .....	3
§ 1. Formål .....	6
§ 2. Anvendelsesområde .....	6
§ 3. Definitioner .....	6
§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling .....	7
§ 5. Bestemmelser om misbrug .....	8
§ 6. Tilkaldevikarer .....	10
§ 7. Information og beskæftigelsesmuligheder .....	10
§ 8. Information og høring .....	11
§ 9. Tvister .....	11
§ 10. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse .....	11
Bilag 1 til rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af XX 2002 .....	13

## Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

---

### Generelle bemærkninger til aftalen:

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS<sup>1</sup>) indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en del af direktiv 99/70, som EU's Ministerråd vedtog den 28. juni 1999.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet via aftale. H:S og FHS har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i H:S.

I forbindelse med indgåelsen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har parterne skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i Rammeaftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning af overenskomsterne i overensstemmelse med §§ 4, 5 og 6 således at disse bringes i overensstemmelse med nærværende Rammeaftale. Gennemførelse af direktivet kan ikke medføre en forringelse af forholdene på arbejdsmarkedet.

---

<sup>1</sup> CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere  
UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere  
EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

---

**Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset  
ansættelse**

---

**Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet  
for Hovedstadens  
Sygehusfællesskab**

**Rammeaftale om implementering  
af  
direktiv om tidsbegrænset ansættelse**

**2002**

## Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

---

## § 1. Formål

Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

## § 2. Anvendelsesområde

Rammeaftalen gælder for ansatte:

- i Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende institutioner
  - ved Amager Hospital
  - ved selvejende institutioner, hvormed Hovedstadens Sygehusfællesskab har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Hovedstadens Sygehusfællesskab med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.
- a) Rammeaftalen omfatter ikke erhvervsmæssig grunduddannelse, lærlinge- og elevuddannelse og praktik under uddannelsesforløb.
  - b) Rammeaftalen finder ikke anvendelse for en række offentligt støttede ordninger, jf. bilag 1.

## § 3. Definitioner

I denne Rammeaftale forstås ved:

*"En person med tidsbegrænset ansættelse"*: En person som har en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem den pågældende og en institution, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og institutionen, når tidspunktet for ansæt-

## Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

telseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Stk. 2. ” *En sammenlignelig fastansat*”: En fastansat i samme institution der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat på samme institution, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis i H:S/på det kommunale/amtskommunale arbejdsmarked.

### § 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 kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

*Bemærkning til § 4, stk. 1:*

*Rammeaftalens parter er enige om, at objektive forhold også indeholder muligheden for rimelig administrativ opgavevaretagelse. Tidsbegrænset ansættelse til og med en måned er derfor omfattet af undtagelsen om objektive forhold. For eksempel vil en tidsbegrænset ansat, der beskæftiges mere end en måned, blive omfattet af en pensionsordning, såfremt pågældende opfylder de tilsvarende fastansattes almindelige overenskomst-/aftalebestemmelser herom. Den til enhver tid gældende bestemmelse svarende til den nuværende funktionærlovs § 2. stk. 4 (opsigelsesbestemmelse) er omfattet af undtagelsen om objektive forhold.*

*For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.*



## Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

---

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

*Bemærkning til § 4, stk. 2:*

*Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelse af lønnen som øvrige rettigheder. En medarbejder, der er ansat tidsbegrænset på et område, hvor der er indgået en aftale om resultatløn, skal eksempelvis have sin forholdsmæssige del af denne honorering.*

Stk. 3. Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

*Bemærkning til § 4, stk. 3:*

*Bestemmelsen medfører eksempelvis, at karensbetingelser i overenskomster og aftaler, som er identiske for såvel tidsbegrænset ansatte som fastansatte, ikke indebærer forskelsbehandling.*

### § 5. Bestemmelser om misbrug

For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

Stk. 2. De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign.

## Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.
- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrige kompetenceudvikling.
- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem arbejds- og fritidssituationer.
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig karakter.
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødvendiggør dette.
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/udbyde ovenstående objektive kriterier.

### *Bemærkning til § 5, stk. 2:*

*På områder, hvor der i overenskomster/kollektive aftaler er fastsat mere restriktive vilkår for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse end det følger af rammeaftalen, fortsætter de eksisterende bestemmelser uanset rammeaftalen, med mindre overenskomstens/aftalens parter aftaler andet.*

*For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.*

Stk. 3. Uenighed om, hvorvidt der foreligger misbrug, kan gøres til genstand for faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstområde gældende hovedaftale.

Såfremt der mellem de enkelte overenskomstparter opstår uenighed vedrørende de i stk. 2 anførte kriterier, kan dette forelægges denne aftales parter.

## **§ 6. Tilkaldevikarer**

En tilkaldevikar, der – i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en institution – tilkaldes til at udføre opgaver ved pludseligt opståede behov, er ikke omfattet af bestemmelserne i § 5.

Stk. 2. En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. april 2002.

*Bemærkning til § 6:*

*Timelønnede vikarer, der i en tidligere ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.*

## **§ 7. Information og beskæftigelsesmuligheder**

Institutionen skal informere sine medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse om hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2. Institutionen skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

## **§ 8. Information og høring**

Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelse af, om der er grundlag for at vælge tillidsrepræsentant og oprette samarbejdsudvalg, så længe ansættelsen varer.

*Bemærkning til § 8:*

*Tidsbegrænsede ansatte er valgbare, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for valg. De fratræder imidlertid uden yderligere varsel, når ansættelsen ophører.*

Stk. 2. Institutionen bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse til de eksisterende samarbejdsudvalg.

## **§ 9. Tvister**

Uoverensstemmelser om denne Rammeaftale kan rejses efter Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab af 22. juni 1995.

## **§ 10. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse**

Rammeaftalen træder i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2. Rammeaftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 3. Rammeaftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om Rammeaftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den

## **Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse**

---

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

For Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

## Bilag 1 til rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af XX 2002

### Ad § 2: Aftalens anvendelsesområde

Af direktivets bilag § 2 stk. 2 litra b følger at:

”Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og /eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med: Ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration eller omskoling”.

Parterne er i medfør heraf enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *ikke er omfattet* af denne aftale:

- kortvarige vejlednings- og introduktionsprogrammer for kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark
- individuel jobtræning for kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark
- særligt tilrettelagte aktiveringsforløb for kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark
- revalidering herunder virksomhedsrevalidering og arbejdsprøving,
- skånejob
- voksenlærlinge.

Rammeaftalens parter er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *er omfattet* af rammeaftalen:

- jobtræning for ledige kontanthjælpsmodtagere, personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark, og forsikrede ledige

## Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

---

- jobrotation for ledige kontanthjælpsmodtagere, personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark, og forsikrede ledige
- fleksjob
- servicejob
- individuel jobtræning for forsikrede ledige
- isbryderordningerne for etniske minoriteter og handicappede.

Begrundelsen for at de sidstnævnte ordninger er omfattet af rammeaftalen er, at disse ordninger ikke er tilrettelagt med sigte på uddannelse eller omskoling, samt at lovgivning herom har bestemmelser, som fastslår, at overenskomstbestemmelser samt øvrige ansættelsesretlige love gælder for disse personer. Ifølge loven fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for personer i fleksjob, herunder arbejdstiden, som udgangspunkt efter overenskomster, herunder de sociale kapitler, jf. rammeaftalen om socialt kapitel. For nogle ordninger er der i lovgivningen særlige lønbestemmelser, idet lønnen heri ikke kan overstige et bestemt maksimum.

### **Ad § 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling**

Parterne skal pege på, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige lønvilkår, hvilket følgelig er et objektivi forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling.

### **Ad. § 5: Bestemmelser om misbrug**

Følgende personer i offentligt støttede ordninger er *ikke omfattet* af bestemmelserne i § 5 stk. 1 og stk. 2 om misbrug :

Ledige kontanthjælpsmodtagere, personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark, og forsikrede ledige i jobtræning og jobrotation, samt forsikrede ledige i individuel jobtræning.

Begrundelsen herfor er, at disse job pr. definition er tidsbegrænsede, og at eventuelt flere på hinanden følgende tidsbegrænsede an-

## **Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse**

---

sættelsesforhold er begrundet i et beskæftigelsesfremmende / integrationsmæssigt sigte.



**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål**

En ansat, der

- 1) Udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingsamarbejde med udviklingslandene,
- 2) Udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- 3) Ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.

har ret til tjenestefrihed uden løn.

Stk. 2. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever

- 1) Udsendes til tjeneste i udlandet for offentlige myndigheder
- 2) Udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- 3) Ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.

har ret til tjenestefrihed uden løn. Det er en forudsætning, at den pågældende følger ægtefællen/samleveren til tjeneste i udlandet eller i Grønland.

Stk. 3. Tjenestefrihed efter stk. 1 medregnes i ancienniteten.

Stk. 4. Tjenestefrihed efter stk. 2 medregnes ikke i ancienniteten.

**Hovedstadens Sygehusfællesskab**

**Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

## **Protokollat om frigivelse af lønstigninger**

1. De generelle lønstigninger frigives, når Forligsmanden har konstateret, at det fremsatte mæglingforslag er vedtaget.
2. Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives pr. den 1. april 2003, medmindre andet aftales mellem overenskomstens/aftalens parter.
3. Udbetaling af frigivet lønstigning foretages i forbindelse med den tidligst mulige ordinære lønudbetaling for pågældende personalegruppe.

## Bilag 9.

19. marts 2002

Hovedstadens Sygehusfællesskab

Forhandlingsfællesskabet for  
Hovedstadens Sygehusfællesskab

### Principper for retstvistaftale:

1. Følgende forslag indarbejdes i retstvistaftalen:
  - 1.1. Der indføres i reglerne om mægling og forhandling en bestemmelse om, at FHS og H:S inden 14 arbejdsdage fra modtagelsen af en begæring om mæglingsmøde tager initiativ til fastlæggelse af et tidspunkt for mæglingsmødet. Mæglingsmødet mellem den H:S og FHS afholdes snarest muligt.
  - 1.2. Der indføres i bestemmelserne om voldgift en bestemmelse om, at parterne, når en part har modtaget et klageskrift, snarest muligt indgår aftale om frister for udveksling af yderligere processkrifter samt, når svarskriftet er afleveret, et tidspunkt for voldgiftsagens forventede berømmelse.
  - 1.3. Det præciseres i bestemmelserne om voldgift, at voldgiftsretten i de situationer, hvor rettens kompetence i henhold til Lov om Arbejdsretten § 9, stk. 3, sidste punktum, er udvidet, kan idømme bod.
2. Herudover overvejes nedenstående mulighed:

Det er i dag uklart, i hvilket omfang retstvistaftalen finder anvendelse for rammeaftalerne og for lokale aftaler indgået i henhold til rammeaftalerne. Det præciseres derfor i de enkelte rammeaftaler indgået mellem H:S og FHS om og i hvilket omfang retstvistaftalen (både for så vidt angår fortolkning og retsbrud) finder anvendelse for den pågældende aftale og for de i henhold til rammeaftalen indgåede decentrale aftaler. Der optages henvisning til retstvistaftalen i de aftaler indgået mellem FHS og H:S, hvor aftalen finder anvendelse, idet det angives i hvilket omfang, aftalen finder anvendelse. Der indsættes en bestemmelse i retstvistaftalen, der beskriver denne retsstilling.
- 2.2. Som en undtagelsesmulighed fra punkt 2.1, indføres der hjemmel i retstvistaftalen til, at det mellem overenskomstens parter kan aftales, at tvister om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til de mellem FHS og H:S indgåede rammeaftaler kan afgøres ved lokal mægling og voldgift. Spørgsmålet om, hvorvidt en lokal indgået aftale er i overensstemmelse med rammeaftalen, henhører fortsat under de centrale parter kompetence. Det forudsættes, at lokal aftaler indgået i henhold til overenskomster indgået mellem de pågældende overenskomstparter be-

handles på samme måde, som lokalaftaler indgået i henhold til de mellem FHS og H:S indgåede rammeaftaler.