

2025
2028

OVERENSKOMST

mellem Tandlægeforeningen
og HK Privat om klinikassistenters
beskæftigelse hos tandlæger

**Overenskomst mellem
Tandlægeforeningen og HK Privat
om
klinikassistenters beskæftigelse hos
tandlæger**

2025-2028

Indhold

Afsnit 1 - Dækningsområde og ansættelse

§ 1	Overenskomstens dækningsområde	5
§ 2	Ansættelseskontrakt	5

Afsnit 2 - Arbejdstid og løn

§ 3	Arbejdstid	7
§ 4	Aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse	8
§ 5	Arbejdstilrettelæggelse ved vagtplan for fuldtidsansatte	8
§ 6	Pauser	9
§ 7	Merarbejde	9
§ 8	Overarbejde	11
§ 9	Helligdage og særlige fridage	13
§ 10	Særtjeneste, tandpinevagt mv.	13
§ 11	Arbejde på forskudte tider	13
§ 12	Deltidsansatte	14
§ 13	Midlertidigt ansatte	15
§ 14	Løn	16
§ 15	Løn til unge under 18 år	18
§ 16	Fritvalsordning	18

Afsnit 3 - Fravær, ferie og feriefridage

§ 17	Udeblivelse og sygdom	20
§ 18	Fravær i forbindelse med børn m.m.	21
§ 19	Ferie	23
§ 20	Feriefridage	24

Afsnit 4 - Graviditet, barsel og adoption

§ 21	Graviditet, barsel og adoption	25
------	--------------------------------	----

Afsnit 5 - Efter- og videreuddannelse

§ 22	Efter- og videreuddannelse	27
------	----------------------------	----

Afsnit 6 - Pension

§ 23	Pension	30
------	---------	----

Afsnit 7 - Øvrige bestemmelser

§ 24	Seniorordning	31
§ 25	Klinikbeklædning	33
§ 26	Vaccination mod hepatitis B	33
§ 27	Efterløn	33

§ 28	Tavshedspligt	34
§ 29	Frihed til vejledning ved opsigelse	34
Afsnit 8 - Elever		
§ 30	Elever	34
§ 30 a	Uddannelsesaftale og uddannelsesplan	34
§ 30 b	Løn til elever	35
§ 30 c	Pension til elever	37
§ 30 d	Arbejdstid	37
§ 30 e	Særligt om tildelt ferie til elever	38
§ 30 f	Udgifter i forbindelse med skoleophold	38
§ 30 g	Transportudgifter i forbindelse med skoleophold	38
§ 30 h	Kostafdelinger	39
§ 30 i	Prøvetid og ophør af uddannelsesaftalen	40
§ 30 j	Behandling af tvister mellem elev og praktikplads	41
Afsnit 9 - Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter		
§ 31	Tillidsrepræsentanter	41
§ 32	Arbejdsmiljørepræsentanter	45
Afsnit 10 - Behandling af fagretlige sager		
§ 33	Retsforhold	47
Afsnit 11 - Overenskomstens ikrafttræden og varighed		
§ 34	Varighed	49
Protokollater		
1.	Pensionsordning	50
2.	Modregning i satsstigninger	51
3.	Systematisk uddannelsesplanlægning	51
4.	Gravide	52
5.	Fokus på antal elever	52
6.	Implementering af direktiv EU 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet)	52
7.	Vikarbureauer	53
8.	Uddannelsesrepræsentant	54

Bilag 1	
Obligatorisk ansættelseskontrakt, fast- og tidsbegrænset ansatte	55
Bilag 2	
Obligatorisk ansættelseskontrakt, midlertidigt ansat	65
Bilag 3	
Registrering af uddannelsestimer	70
Bilag 4	
Aftale om deltagelse i efter og videreuddannelse (§ 22)	71
Bilag 5	
Ferie til elever	72
Bilag 6	
Aftale om ferieoverførsel	74
Bilag 7	
Aftale om administration af Motivationskontoen	75
Bilag 8	
Hovedaftale mellem Dansk Tandlægeforening og HK/SERVICE	77
Bilag 9	
Afskedigelsesnævnet	82
Bilag 10	
Nachfristen	83

AFSNIT 1 - Dækningsområde og ansættelse

§ 1 Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1. Alle medarbejdere, der udfører arbejdsfunktioner, som traditionelt er indeholdt i en tandklinikassistentens daglige arbejdsfunktioner, er omfattet af overenskomsten. Det vil sige, at også medarbejdere, der ikke er faglærte tandklinikassistenter, men som udfører arbejde inden for overenskomstens område, herunder også kontorfunktioner, er omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2. En medarbejder, som indtager en ledende stilling (fx personalechefer, administratorer) i forhold til det øvrige personale, og overvejende beskæftiger sig med andre opgaver end de af overenskomsten omfattede, og ikke er faguddannet klinikassistent, kan holdes uden for overenskomsten, efter samråd med den pågældende medarbejder og en eventuel tillidsrepræsentant.

Tvilstilfælde og/eller uenighed, drøftes mellem overenskomstparterne.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren og en medarbejder, ansat på fuld tid, er enige om, at medarbejderen til trods for ovenstående ikke holdes uden for overenskomsten, kan parterne ved lønfastsættelsen indgå aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 14, stk. 5. Ved en sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdstillæg efter § 8. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang, og kan behandles fagretligt.

§ 2 Ansættelseskontrakt

Stk. 1. Ved ansættelse skal arbejdsgiver udlevere en ansættelseskontrakt senest 7 kalenderdage efter ansættelsesforholdets begyndelse (inklusive første ansættelsesdag). Tandlægeforeningen og HK Privats standardkontrakt for klinikassistenter skal benyttes ved tidsbegrænset og fast ansættelse (bilag 1). Ved ansættelser af under en måneds varighed, anvendes standardkontrakt for midlertidigt ansatte (bilag 2).

Det er hensigtsmæssigt, at ansættelseskontrakten udarbejdes og underskrives/bekræftes inden tiltrædelsen.

Arbejdsgiver kan opfylde sin oplysningspligt ved at udlevere ansættelseskontrakten elektronisk, forudsat at klinikassistenten har adgang til at modtage kontrakten, at kontrakten kan gemmes og udskrives og at arbejdsgiver opbevarer dokumentation for fremsendelsen. Det gælder også for tillæg til kontrakten, jf. stk. 2.

Stk. 2. Ved enhver varslet eller aftalt ændring af de vilkår, der er indeholdt i ansættelseskontrakten, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest på den dato, hvor ændringen træder i kraft, sørge for, at ansættelseskontrakten ajourføres. Det kan ske ved opdatering af kontrakten med de ændrede vilkår eller ved et dateret tillæg til kontrakten. Pligten til at ajourføre ansættelseskontrakten gælder ikke ved ændringer i denne overenskomst eller i de love og bekendtgørelser m.v., der er henvist til i kontrakten.

Stk. 3. En medarbejder, der i en periode på 3 måneder eller derover har vedvarende merarbejde, har ret til en ny ansættelseskontrakt lydende på det aktuelle gennemsnitlige timetal for perioden.

Stk. 4. Sager om manglende overholdelse af arbejdsgiverens oplysningspligt behandles efter de fagretlige regler, jf. § 33.

Stk. 5. Hvis arbejdsgiveren har udleveret korrekt ansættelseskontrakt inden 5 dage efter, at medarbejderen har rettet skriftligt krav herom til arbejdsgiveren eller 10 dage efter at HK har rettet skriftligt krav herom til Tandlægeforeningen, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at betale bod eller godtgørelse, jf. Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Denne adgang til at rette mangler i ansættelseskontrakter gælder ikke, hvis arbejdsgiveren systematisk overtræder reglerne i nærværende bestemmelse.

Stk. 6. Arbejdsgiver skal kun udlevere eller supplere ansættelseskontrakt eller tillæg efter anmodning fra en klinikassistent, der allerede er ansat inden den 1. juli 2023. Anmodningerne skal efterkommes inden 8 uger efter, at den er fremsat.

AFSNIT 2: Arbejdstid og løn

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1. Medarbejderens normale ugentlige arbejdstid er indtil 37 timer.

Bemærkning

Den planlagte arbejdstid placeres fortrinsvis på ugens 5 første hverdage. Arbejdsgiver og medarbejder kan aftale, at den ansatte har weekendarbejde. Ansatte kan ikke pålægges weekendarbejde. Weekendarbejde forstås som planlagt arbejdstid på mere end hver anden lørdag og om søndagen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan kun pålægge den enkelte medarbejder to aftenåbninger (efter kl. 18.00) pr. uge samt arbejde hver anden lørdag inden for den aftalte ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. En medarbejder, som ønsker at frasige sig arbejde søndag og mere end hver anden lørdag eller mere end to aftenåbninger pr. uge, skal varsle dette med 1 måned til en måneds udgang. Overskydende timer skal herefter placeres på et andet tidspunkt inden for den ugentlige effektive arbejdstid på indtil 37 timer.

Kun hvis hensynet til klinikkenes drift nødvendiggør det, kan der foretages en tilsvarende reduktion af arbejdstiden.

Stk. 4. Ændringer i arbejdstiden skal ske efter drøftelse med den enkelte medarbejder. Væsentlige ændringer i arbejdstiden kan, hvis enighed ikke opnås, kun gennemføres med funktionærlovens varsel.

Ændringer i arbejdstiden skal være skriftlige og ved enighed være underskrevet af begge parter.

Stk. 5. Medarbejderen skal være omklædt og parat til at påbegynde arbejdet ved arbejdstidens begyndelse. Omklædning til privat tøj sker efter arbejdstids ophør.

§ 4 Aftale om fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse

Stk. 1. Arbejdsgiver og en flerhed af de medarbejdere, der er organiseret i HK, kan aftale, at arbejdstiden opgøres månedligt.

Stk. 2. For fuldtidsansatte udgør månedsnormen 160,33 timer. Deltidsansattes månedsnorm beregnes forholdsmæssigt.

Stk. 3. Mertid afregnes i den efterfølgende måned i forholdet 1:1 indtil 160,33 timer. Timer udover 160,33 timer afregnes med et tillæg på 100%.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges af parterne med 2 mdr. varsel.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inklusive overarbejde kan inden for en 4-måneders periode ikke overstige 48 timer.

§ 5 Arbejdstidstilrettelæggelse ved vagtplan for fuldtidsansatte

Stk. 1. For fuldtidsansatte kan arbejdstiden tilrettelægges ved en vagtplan med varierende ugentlige arbejdstider inden for en 12 ugers periode (444 timer).

Hvis vagtplan skal indføres, eller arbejdstiden ændres, skal dette ske efter aftale med den enkelte medarbejder. Væsentlige ændringer i arbejdstiden kan kun pålægges medarbejder med funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2. Tilrettelæggelse af arbejdstiden kan planlægges med varierende ugentlige arbejdstider imellem kl. 07.00 og 18.00, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for en 12 ugers periode er 37 timer.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i 12-ugers perioden overstiger 42 timer i én eller flere uger, skal der betales overarbejdstillæg, jf. § 8, for timer ud over 42 timer pr. uge, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for perioden ikke overskrider 37 timer.

Stk. 4. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere, der arbejder i vagtplan som beskrevet i stk. 1, fridag eller fritimer, der falder på søgnehellidage,

hvor klinikken holder lukket, skal der i stedet ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt i 12-ugers perioden.

§ 6 Pauser

Medarbejderen har ret til en pause på mindst ½ time på dage, hvor medarbejderen er på arbejde i mindst 5 timer. Pausen må ikke overstige 1 time.

Pausen skal så vidt muligt ligge fast for den enkelte medarbejder.

Pausen skal indgå i arbejdstiden, hvis medarbejderen står til rådighed, og pausen er med løn.

Når medarbejderen er på arbejde i mindre end 5 timer, bør arbejdsgiveren tilbyde medarbejderen en spisepause uden løn, hvis arbejdstiden er placeret omkring normale spisetider.

§ 7 Merarbejde

Stk. 1. Merarbejde skal begrænses mest muligt gennem en tilrettelæggelse af arbejdsgangen, der tilgodeser de aftalte arbejdstider. Deltidsansatte medarbejdere uden frigørelsesattest har pligt til at deltage i beordret merarbejde i akutte situationer (uforudselige forhold, herunder uafviselige patientbehandlinger, eller det øvrige klinikpersonales uforudselige fravær).

Deltidsansatte medarbejdere med frigørelsesattest har pligt til at deltage i beordret merarbejde af enhver art.

Stk. 2. Timer udover den aftalte ugentlige arbejdstid er merarbejde, når nedenstående betingelser er opfyldt:

- a. Timerne ligger udover den aftalte ugentlige arbejdstid men inden for 37 timer ugentligt.
- b. Merarbejdet er beordret af arbejdsgiver.
- c. Timerne er registreret og godkendt af arbejdsgiver.

Stk. 3. Merarbejde opgøres pr. uge, og der afspadsres/betales for merarbejdet efter den faktiske arbejdstid.

Stk. 4. De 6 første merarbejdstimer inden for en uge afspadsres eller udbetales time for time. Hvis merarbejdet skyldes en anden medarbejders afholdelse af seniorordning, fravær som følge af børns sygdom, eller afholdelse af børneomsorgsdage, er det de første 8 merarbejdstimer inden for en uge, der afspadsres eller udbetales time for time.

Eventuelle yderligere timer til og med 37 timer, afspadsres eller udbetales med + 25 % (1 time og 15 minutter pr. merarbejdstime).

Merarbejde på en normalt arbejdsfri hverdag afspadsres eller udbetales med + 100 % (2 timer pr. merarbejdstime).

Merarbejde, der ligger uden for klinikkens normale åbningstid, jf. Sundhed.dk honoreres som overarbejde, jf. § 8.

Stk. 5. Merarbejdet skal så vidt muligt være afspadseret eller udbetalt inden udløbet af den følgende måned. Arbejdsgiveren og medarbejderen kan dog aftale, at merarbejde afspadsres eller udbetales på et senere tidspunkt.

Stk. 6. Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Ved manglende enighed varsles afspadseringen af arbejdsgiveren med et varsel på min. 1 uge. Afspadseringen skal så vidt muligt varsles som hele eller halve fridage.

Stk. 7. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Stk. 8. Udbetalt løn for merarbejde indgår, når der beregnes fritvalg, pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

§ 8 Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde skal begrænses mest muligt gennem en tilrettelæggelse af arbejdsgangen, der tilgodeser de aftalte arbejdstider.

Arbejdsgiver kan beordre overarbejde, når arbejdsgiver vurderer, at der er behov herfor.

Deltidsansatte medarbejdere uden frigørelsesattest har pligt til at deltage i beordret overarbejde i akutte situationer.

Deltidsansatte medarbejdere med frigørelsesattest har pligt til at deltage i beordret overarbejde af enhver art.

Stk. 2. Timer udover den ugentlige arbejdstid er overarbejde, når nedenstående betingelser er opfyldt:

- a. Timerne ligger ud over 37 ugentlige arbejdstimer.
- b. Timerne er beordret af arbejdsgiver.
- c. Timerne er registreret og godkendt af arbejdsgiver.

Stk. 3. Overarbejde skal varsles senest dagen før. Undtaget fra varslingspligt er dog overarbejde på grund af uforudselige forhold, fx overarbejde, der skyldes uafviselige patientbehandlinger, og overarbejde, der beror det øvrige klinikpersonales uforudselige fravær.

Stk. 4. Medarbejderen har ret til 30 minutters spisepause med løn, hvis overarbejdet varer ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 5. Overarbejde opgøres pr. uge, og der beregnes overarbejdstillæg pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6. De 3 første overarbejdstimer inden for en uge afspadsres med 50 % (1 time og 30 min. pr. overarbejdstime) og efterfølgende overarbejdstimer afspadsres med 100 % (2 timer pr. overarbejdstime).

Ved overarbejde på søn- og helligdage, normalt arbejdsfri hverdage samt på særlige fridage jf. § 9, afspadseres alle timer med 100 %. (2 timer pr. overarbejdstime).

Stk. 7. Overarbejde skal så vidt muligt kompenseres ved afspadsering inden udløbet af den følgende måned. Arbejdsgiver og medarbejder kan dog aftale, at overarbejde afspadseres på et senere tidspunkt.

Stk. 8. Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Ved manglende enighed varsles afspadseringen af arbejdsgiveren med et varsel på min. 1 uge. Afspadseringen skal så vidt muligt varsles som hele eller halve fridage.

Stk. 9. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Stk. 10. Overarbejde, der ikke afspadseres, skal som hovedregel afregnes ved udgangen af den efterfølgende måned, medmindre andet aftales.

Stk. 11. Hvis overarbejdet udbetales, skal de 3 første overarbejdstimer aflønnes med normal timeløn + 50 % (1 time og 30 min. pr. overarbejdstime) og efterfølgende overarbejdstimer aflønnes med normal timeløn + 100 % (2 timer pr. overarbejdstime).

Stk. 12. Den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

Stk. 13. Udbetalt løn for overarbejde indgår, når der beregnes fritvalg, pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

§ 9 Helligdage og særlige fridage

Stk. 1. De lovbestemte helligdage er nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kristi Himmelfart, Pinsedag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag.

Stk. 2. Helligdage, der falder på en hverdag, er arbejdsfrie med løn.

Stk. 3. Juleaftensdag og nytårsaftensdag er endvidere arbejdsfrie med løn. Det samme gælder grundlovsdag fra kl. 12.00.

Der kan lokalt mellem den enkelte medarbejder og klinikken indgås aftale om, at frihed på grundlovsdag kan placeres på en anden dag. Opnås der enighed om dette, aflønnes som på en normal hverdag.

§ 10 Særtjeneste, tandpinevagt mv.

Stk. 1. Ved deltagelse i særtjeneste, fx ekstraordinær tjeneste i forbindelse med særligt beredskab, akut hjemmetandpleje og ambulancetjeneste, uden for klinikkens normale åbningstid, jf. www.sundhed.dk, aflønnes samtlige timer med normal timeløn + 100 % (2 timer pr. arbejdstime).

Stk. 2. Ved deltagelse i en vagtordning, fx tandpinevagt, uden for klinikkens normale åbningstid, sker aflønning på følgende måde:

- a. Rådighedsvagt ("standby") uden for klinikken, aflønnes med halv timeløn. Rådighedsvagten kan maksimalt have en varighed af 4 timer pr. dag.
- b. Ved tilkald aflønnes efter reglerne om overarbejde, jf. § 8 fra tilkaldetidspunktet. Der aflønnes dog altid for minimum 2 timers arbejde.

§ 11 Arbejde på forskudte tider

Tillæg for tilrettelagt arbejde på særlige tidspunkter (forskudttidstillæg):

For arbejde inden for den normale ugentlige arbejdstid betales pr. 1. maj 2025 et tillæg 46,96 kr. pr. time for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-07.00. Pr.

1. marts 2026 udgør tillægget 48,60 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2027 udgør tillægget 50,30 kr. pr. time.

Der regnes, ved udbetaling af tillægget, med kvarte timer.

Tillægget er en del af den fast påregnelige løn og ydes ved ferie og fridage samt under sygdom og barsel, men ikke ved overarbejde.

Tillæg for forskudttid indgår, når der beregnes fritvalg, pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

§ 12 Deltidsansatte

Stk. 1. Medarbejdere med under 37 timers beskæftigelse pr. uge er månedslønnede deltidsansatte jf. dog § 14, stk. 1.

Stk. 2. Medarbejdere, som er ansat 8 timer eller derunder pr. uge, er omfattet af funktionærlovens bestemmelser om sygdom og opsigelsesvarslar.

Stk. 3. Der aflønnes efter de i § 14 eller § 15 anførte satser divideret med 37 og ganget med antallet af ugentlige arbejdstimer.

Stk. 4. Når en fuldtidsbeskæftiget medarbejder fortsætter som deltidsbeskæftiget beregnes lønnen jf. stk. 3, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.

Stk. 5. Overenskomstens almindelige bestemmelser om lønanciennitetsoptjening jf. § 14, gælder tilsvarende for deltidsbeskæftigede.

Stk. 6. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændringer af denne normalarbejdstid, kan medmindre parterne er enige herom, kun ske med funktionærlovens varsel.

Stk. 7. Såfremt en søgnehelligdag eller særlig fridag jf. § 9 falder på en normalt arbejdsfri dag, gives der ikke erstatningsfridag.

§ 13 Midlertidigt ansatte

Stk. 1. Midlertidig assistance, der ansættes for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, kan aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som 1/160,33 af månedslønnen på løntrin 1-5 i § 14, stk. 1 eller § 15, og fastsættes i forhold til vikarens faganciennitet.

Stk. 3. Såfremt medarbejderen opfylder betingelserne i overenskomstens § 23, udbetales arbejdsgivers pensionsbidrag som tillæg til lønnen.

Stk. 4. Der betales for søgnehellidage, særlige fridage og sygedage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.

Stk. 5. Hvis der ikke ved første tilkald af en vikar er aftalt andet, aflønnes vikaren altid med mindst 4 timers løn for dette tilkald.

Stk. 6. Arbejder en vikar ud over den aftalte arbejdstid eller mere end 8 timer samme dag, betales der overarbejdstillæg, jf. § 8, for de overskydende timer.

Stk. 7. Der beregnes feriegodtgørelse med 12,5 % af den ferieberettigede løn, som indbetales til Feriekonto.

For midlertidigt ansatte finder følgende bestemmelser tilsvarende anvendelse:

Ansættelseskontrakt	§ 2
Pauser	§ 6
Arbejde på forskudte tider	§ 11
Løn	§§ 14 og 15
Udeblivelse og sygdom	§ 17
Fravær ifb med børn m.m.	§ 18
Graviditet, barsel og adoption	§ 21
Klinikbeklædning	§ 25
Vaccination mod hepatitis B	§ 26
Tavshedspligt	§ 28
Retsforhold	§ 33

§ 14 Løn

Stk. 1. Pr. 1. maj 2025 reguleres minimallønnen med 601,00 kr., pr. 1. marts 2026 med 561,00 kr. og pr. 1. marts 2027 med 561,00 kr.

Minimallønnen for en fuldtidsansat (37 timer) kr. pr. måned, udgør herefter:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Løntrin 1	25.646 kr.	26.207 kr.	26.768 kr.
Løntrin 2	25.766 kr.	26.327 kr.	26.888 kr.
Løntrin 3	25.971 kr.	26.532 kr.	27.093 kr.
Løntrin 4	26.186 kr.	26.747 kr.	27.308 kr.
Løntrin 5	26.496 kr.	27.057 kr.	27.618 kr.

For uddannede klinikassistenter, ansat før 1. juni 1993, regnes en ugentlig beskæftigelse i intervallet mellem 36 og 37 ugentlige timer som fuldtidsansættelse, og lønnen beregnes i overensstemmelse hermed.

Løntrinnene er 1-årige.

Overenskomstaftalte stigninger i minimallønnen kan ikke modregnes i personlige tillæg.

Bemærkning:

Tandlægeforeningen og HK er uenige om retten til at modregne.

Spørgsmålet vil blive afgjort ved faglig voldgift.

Stk. 2. Medarbejderen indplaceres på det løntrin, som svarer til medarbejderens anciennitet inden for fagområdet.

Elevtid medregnes ikke i lønancienniteten.

Ved ansættelse efter den 1. i en måned samt ved fratræden inden udgangen af en måned medregnes måneden fuldt ud i lønancienniteten.

Stk. 3. Når medarbejderen til- eller fratræder eller vender tilbage fra orlov i månedens løb, betales de effektive arbejdstimer medarbejderen skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for helligdage og særlige fridage, jf. § 9, såfremt de falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

Stk. 4. Medarbejderen har ret til 1 årlig lønsamtale. Der er gensidigt ansvar for, at samtalen finder sted.

Lønsamtale skal også finde sted ved væsentlige funktionsændringer. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man i forbindelse med den individuelle lønvurdering fx medregner de lønstigninger, der følger af fritvalgsordningen.

Stk. 5. Der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn. Parterne er enige om, at lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed og anciennitet samt stillingens indhold.

Løntillæg kan gives som funktionstillæg og personligt tillæg.

Aftaler om løntillæg indgås direkte mellem arbejdsgiver og medarbejder. Hvis der i det enkelte tilfælde er enighed herom, kan disse forhandlinger føres af den på klinikken valgte tillidsrepræsentant.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst klinikkens økonomiske situation og fremtidsudsigter.

Stk. 6. Hvor misforhold skønnes at være til stede, kan hver af overenskomstparterne kræve sagen optaget til forhandling mellem organisationerne, jf. § 33.

Stk. 7. Personlige tillæg/funktionstillæg indgår, når der beregnes fritvalg, pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

Stk. 8. Lønnen skal være til rådighed den sidste bankåbningsdag i måneden.

Arbejdsgiver kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter ansættelsesforholdet, via elektroniske postløsninger fx e-Boks eller e-mail.

Medarbejdere, der ikke har mulighed for at modtage dokumenterne elektronisk, kan få dem udleveret ved henvendelse til arbejdsgiver.

Stk. 9. Hvis arbejdsgiveren er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, skal medarbejderen have oplysning om, hvilken DISCO-kode, medarbejderen er indberettet med.

Hvis arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, kan det lokalt aftales, at DISCO-koden skal oplyses til medarbejderen.

Stk. 10. Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre supplerende lønsystemer. Tandlægeforeningen og HK Privat anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte kliniks særlige forhold.

Ovenstående forudsætter lokal enighed under inddragelse af enten den eventuelt valgte tillidsrepræsentant på klinikken eller alternativt den lokale HK-afdeling.

§ 15 Løn til unge under 18 år

Unge under 18 år aflønnes med følgende minimalløn for en fuldtidsansat (37 timer):

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
12.658,00 kr. pr. måned	12.987,00 kr. pr. måned.	13.308,00 kr. pr måned.

§ 16 Fritvalgsordning

Stk. 1. Fastansatte, tidsbegrænset ansatte samt elever er fra ansættelsens begyndelse omfattet af fritvalgsordningen.

Arbejdsgiver betaler udover lønnen medarbejderens fritvalgsordning, som beregnes som en procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn. Fritvalgsordningen udgør:

- 1. marts 2024: 9 %
- 1. marts 2026: 10%
- 1. marts 2027: 11%

Stk. 2. Medarbejderen vælger, om fritvalgsordningen skal udmøntes som:

- a. Forhøjet løbende pensionsindbetaling eller
- b. Løbende opsparing

Stk. 3. Medarbejder og arbejdsgiver kan i stedet aftale, at fritvalg udbetales løbende med månedslønnen.

Stk. 4. Medarbejderen skal på forespørgsel fra arbejdsgiver meddele, hvordan fritvalgsordningen ønskes udmøntet. Ved manglende tilbagemelding fra medarbejderen, bliver beløbet udbetalt som engangsbeløb i december, jf. stk. 2 litra b.

Stk. 5. Medarbejderen kan vælge, at fritvalgsordning, der udmøntes efter stk. 2, litra b løbende anvendes til:

- a. Løn ved barns 2. og 3. sygedag, jf. § 18, stk. 1, 3. afsnit.
- b. Løn ved afholdelse af børneomsorgsdage jf. § 18 stk. 3.
- c. Løn ved barns læge- og tandlægebesøg samt institutionsskift, jf. § 18, stk. 4.
- d. Løn ved børnebørnsomsorgsdage, jf. § 18, stk. 5.
- e. Løn ved ledsagelse af nærtstående, jf. § 18, stk. 6.
- f. Løn ved afholdelse af seniordage, jf. § 24, stk. 2.

Herudover kan arbejdsgiver og medarbejder aftale, at fritvalgsordningen helt eller delvist konverteres til frihed, hvis der på afholdelsestidspunktet er opsparet midler hertil. Friheden placeres efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder under hensyn til driften.

Anvendes fritvalgsordningen helt eller delvist til frihed i overensstemmelse med reglerne oven for, fradrages værdien af de afholdte timer i den løbende opsparing i fritvalgsordningen svarende til medarbejderens aktuelle timeløn på det tidspunkt, hvor friheden afholdes.

Stk. 6. Ved løbende opsparing af fritvalg efter stk. 2 litra b udbetales medarbejderens tilgodehavende på fritvalgsordningen med decemberlønnen.

Stk. 7. Ved fratræden udbetales medarbejderens tilgodehavende i fritvalgsordningen med sidste løn.

Stk. 8. Fritvalg, der kommer til udbetaling som engangsbeløb eller som udbetales løbende med månedslønnen indgår, når der beregnes pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

Stigningen i fritvalg pr. 1. marts 2026 og 2027 indgår dog ikke i beregningen af ferietillæg og feriegodtgørelse.

Stk. 9. Medarbejderen kan inden udgangen af december måned vælge at ændre udmøntningen af fritvalgsordningen for det efterfølgende kalenderår. Ved indbetaling til pension, sker indbetalingen fra og med januarlønnen i det efterfølgende kalenderår.

Stk. 10. Nye klinikejere af nyetablerede klinikker kan kræve, at bidraget til fritvalgsordningen, jf. stk. 1, fastsættes således: Det første år efter klinikkens etablering, skal indbetalingen udgøre mindst 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

År 2 skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

År 3 skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Herefter skal indbetalingen udgøre fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

AFSNIT 3: Fravær, ferie og feriefridage

§ 17 Udeblivelse og sygdom

Stk. 1. Når en medarbejder udebliver fra sit arbejde, skal arbejdsgiveren have oplysning om grunden hertil så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Når medarbejderen er fraværende på grund af sygdom, kan arbejdsgiveren forlange en tro- og loveerklæring.

Arbejdsgiveren kan - uden udgift for medarbejderen - alternativt forlange sygdomsfraværet dokumenteret ved friattest fra 1. fraværsdag. Parterne opfordrer dog til, at arbejdsgiver normalt først anmoder om friattest fra og med 4. fraværsdag, og at anmodning om friattest fra 1. fraværsdag kun fremsættes i særlige tilfælde, hvor fx de forudgående sygemeldingers antal og/eller karakter taler herfor. Arbejdsgiveren skal give medarbejderen skriftlig anmodning herom.

Endelig kan arbejdsgiveren - uden udgift for medarbejderen - forlange, at denne medvirker til udfyldelse af mulighedserklæring på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsperioden.

Under lovligt fravær som følge af sygdom har medarbejderen pligt til loyalt at samarbejde med jobcenteret og kommunen og således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

§ 18 Fravær i forbindelse med børn m.m.

Stk. 1. Ved pasning af sygt hjemmевærende barn under 14 år, har medarbejderen ret til frihed med løn på barnets 1. hele sygedag. Arbejdsgiveren kan på forespørgsel bevilge yderligere fridage uden løn.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Denne dag tæller ikke som barnets 1. hele sygedag.

Er barnet fortsat sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejdere med 9 måneders anciennitet ret til yderligere to fridage. Disse fridage holdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsopsparingen, jf. § 16.

Ved misbrug kan retten til fravær inddrages efter forhandling mellem organisationerne.

Stk. 2. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet har ret til frihed med løn, når det er nødvendigt i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvis i hjemmet. Retten vedrører børn under 14 år, og der er maksimalt ret til frihed med løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Hvis medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret, når der betales løn.

Stk. 3. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet, der har hjemmeværende børn under 14 år, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår (1. september - 31. august), uanset hvor mange børn, medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen under hensyntagen til klinikkens drift.

Børneomsorgsdagene holdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsopsparingen, jf. § 16.

Stk. 4. Medarbejderen har ret til nødvendig frihed uden løn til at ledsage sit(sine) barn(børn) til konsultation hos læge eller tandlæge samt ved institutionsskift (skift mellem vuggestue/børnehave/skole etc.).

Medarbejderen kan vælge at anvende opsparede feriefridage eller opsparet og ikke anvendt fritvalgsbeløb til friheden.

Stk. 5. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår (1. september - 31. august) til børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår (1. september - 31. august), uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem klinikken og medarbejderen under hensyn til klinikkens drift.

Disse fridage holdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen, jf. § 16.

Stk. 6. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieår (1. september - 31. august) til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Medarbejdere har udover ovenstående og under samme betingelser ret til 5 dages frihed pr. ferieår (1. september - 31. august) til at ledsage

nærtstående i forbindelse med kritisk sygdom eller udredning.

Disse fridage holdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalsordningen, jf. § 16.

Stk. 7. En medarbejder har ret til frihed uden løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende fx i forbindelse med sygdom eller ulykker, der gør medarbejderens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

§ 19 Ferie

Stk. 1. Medarbejderen har ret til 5 ugers ferie i henhold til de til enhver tid gældende regler i ferieloven.

Tidspunktet for den enkelte medarbejders hovedferie, skal så vidt muligt være fastlagt 1. februar, dog senest 1. april. Hvis klinikken holder kollektivt ferielukket, skal tidspunktet for hovedferiens afholdelse være fastlagt senest 1. februar.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan ikke beordre en medarbejder på arbejde på arbejdsfrie dage, der ligger i umiddelbar forbindelse med en ferieperiode.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til et ferietillæg på 1 % af sin ferieberettigede løn. Ferietillægget udbetales enten samtidig med, at ferien afholdes, eller 2 gange årligt sammen med lønnen i maj og august.

Stk. 4. Ferie kan overføres efter reglerne i ferieloven.

Arbejdsgiver og medarbejder kan aftale at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 10 dage. Der skal indgås en skriftlig aftale om ferieoverførslen inden den 31. december.

Parterne anbefaler at bilag 6 anvendes.

Er der ikke ved indgåelsen af aftalen om ferieoverførsel eller senere indgået aftale om den overførte feriers placering, kan arbejdsgiveren med en måneds varsel pålægge medarbejderen at afholde den overførte ferie.

Overført ferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, hvis medarbejderen og arbejdsgiveren er enige herom.

Overført ferie kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Stk. 5. Har medarbejderen ikke ret til ferie med løn, fradrages 4,8 % af månedslønnen for hver afholdt feriedag.

Stk. 6. Hvis en elev fortsætter på klinikken efter endt elevtid, har denne ret til at holde optjent ferie med sin aktuelle løn.

§ 20 Feriefridage

Stk. 1. Fuldtidsansatte optjener 3,08 feriefritimer pr. måned svarende til 5 dage (37 feriefritimer) pr. år.

Deltidsansatte optjener feriefritimer forholdsmæssigt:

Antal timer pr. uge = antal optjente feriefridagstimer pr. måned.
12

Det samme gælder for elever.

Stk. 2. Feriefridage kan afholdes fra den 1. september til den 31. december det efterfølgende år. Medmindre andet aftales, holdes feriefridage som hele dage på samme måde, som arbejdet er tilrettelagt.

Placering af feriefridagene aftales mellem parterne. Hvis der ikke kan opnås enighed, skal placeringen varsles efter ferielovens regler om øvrig ferie.

Stk. 3. Parterne kan aftale, at tilgodehavende feriefridagstimer overføres til næste afholdelsesperiode. Ved manglende enighed, udbetales timerne ved førstkommande lønudbetaling.

Stk. 4. Medarbejdere optjener feriefridage med løn i den ulønnede del af barselsfravær.

Stk. 5. Nyansatte har ret til at afholde tidligere optjente, men endnu ikke afholdte feriefriidage hos den nye arbejdsgiver. Der er ikke ret til løn under fraværet.

Stk. 6. Ved fratræden udbetales tilgodehavende feriefriidagstimer med sidste lønudbetaling.

Stk. 7. Feriefriidagstimer udbetales med aktuel timeløn inklusive tillæg og indgår, når der beregnes fritvalg, pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

AFSNIT 4: Graviditet, barsel og adoption

§ 21 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1. Den gravide medarbejder har ret til fravær med løn ved deltagelse i graviditetsbetingede undersøgelser i arbejdstiden. Medarbejderen skal dog tilstræbe, at disse undersøgelser placeres uden for arbejdstiden.

Stk. 2. Den gravide medarbejder har ret til fravær med løn i op til 27 uger. Orloven kan påbegyndes fra det tidspunkt, hvor der efter lægens skøn er 4 uger til fødslen (den af lægen skønnede terminsdag tæller med i 4-ugers perioden).

Stk. 3. Den af forældrene, som ikke har født barnet/børnene, kan for børn født 1. juli 2023 eller senere holde op til 18 ugers orlov med løn. 2 af disse uger skal placeres i forbindelse med fødslen.

Stk. 4. Den af forældrene, som har født barnet/børnene, og den anden forælder har for børn født den 1. juni 2025 eller senere ud over ret til orlov med løn efter stk. 2 eller 3 mulighed for at holde 2 ugers orlov med løn, som kan bruges af den ene forælder eller deles mellem forældrene. Disse uger skal holdes inden 52 uger efter fødslen.

Stk. 5. En adoptant, som har ret til fravær før modtagelsen af barnet, har ret til løn i op til 4 uger, fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til modtagelsen af barnet.

Stk. 6. Den ene adoptant har yderligere ret til fravær med løn i op til 23 uger fra modtagelsen af barnet.

Stk. 7. Den adoptant, som ikke holder orlov efter stk. 6, har fra 1. juli 2023 ret til løn i op til 15 uger. 2 af disse uger skal placeres i forbindelse med modtagelsen af barnet.

Stk. 8. Adoptanterne har for børn født den 1. juni 2025 eller senere ud over ret til orlov med løn efter stk. 6 eller stk. 7 mulighed for at holde 2 ugers orlov med løn, som kan bruges af den ene adoptant eller deles mellem adoptanterne. Disse uger skal holdes inden 52 uger efter fødslen.

Stk. 9. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 10. Ret til løn efter stk. 2-8 forudsætter, at arbejdsgiver er berettiget til refusion fra både kommunen og barsel.dk, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, nedsættes lønnen til medarbejderen med et tilsvarende beløb.

Stk. 11. Medarbejderen har herudover ret til at holde orlov uden løn i henhold til barselsloven.

Stk. 12. For børn, der er født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere, har sociale forældre med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23b, ret til fravær med løn svarende til antallet af overdragede uger, dog maks. 25 uger.

Stk. 13. For børn, der er født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere, har et nærtstående familiemedlem med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23c, ret til fravær med løn svarende til antallet af overdragede uger, dog maks. 17 uger.

Stk. 14. Ret til løn efter stk. 12 og 13 forudsætter, at arbejdsgiver er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, nedsættes lønnen til medarbejderen med et tilsvarende beløb.

Stk. 15. Ekstra pensionsbidrag

Den medarbejder, som holder orlov i henhold til stk. 2 eller stk. 6, har

ret til et ekstra pensionsbidrag i 10 uger regnet fra fødselstidspunktet/ modtagelsen af barnet. Bidraget udgør i alt 819,63 kr. pr. uge (3.549,00 kr. pr. måned) for fuldtidsansatte. Arbejdsgiver betaler heraf 682,91 kr. pr. uge (2.957,00,- kr. pr. måned). Medarbejderen betaler 136,72 kr. pr. uge (592,00 kr. pr. måned). Beløbet beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

AFSNIT 5: Efter- og videreuddannelse

§ 22 Efter- og videreuddannelse

Stk. 1. Det anbefales, at klinikkerne som led i medarbejderudviklingen en gang årligt gennemfører medarbejdersamtaler. Her drøftes uddannelsesbehov- og ønsker, ligesom uddannelse planlægges for det efterfølgende år.

Der henvises til protokollat 3 om systematisk uddannelsesplanlægning. Det anbefales, at arbejdsgiver udarbejder en oversigt over hvilke efteruddannelsesaktiviteter de enkelte medarbejdere har deltaget i. Der henvises til bilag 3.

Stk. 2. Medarbejderne gives den nødvendige frihed til at deltage i relevant efter- og videreuddannelse.

Efteruddannelsen bør i videst muligt omfang gennemføres ved deltagelse på AMU-kurser.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet på klinikken har hvert år ret til betalt, relevant efteruddannelse som opgøres i timer, således:

Fuldtidsansatte: 15 timer.

Medarbejdere på deltid: $0,41 \times \text{ugentligt timetal} = \text{antal årlige uddannelses timer}$. Decimaler omregnes til minutter ved at gange med 60. (Der rundes op eller ned til nærmeste halve time).

Der optjenes ret til uddannelses timer i den ulønnede del af barselsorloven.

Elever er ikke omfattet af bestemmelsen om efter- og videreuddannelse.

Stk. 3. Ubrugte uddannelsestimer overføres til året efter. Hvis der et år er anvendt flere timer end medarbejderen har ret til, kan uddannelsestimerne året efter reduceres tilsvarende.

Stk. 4. Ved fratræden og ved overenskomstens udløb indbetales ubrugte uddannelsestimer til Arbejdernes Landsbank, Reg. nr. 5301, Konto nr. 0520792, med følgende reference: 12010 - 2353-23537013+0001.

Timerne afregnes med medarbejderens timeløn på fratrædelsestidspunktet.

Ubrugte uddannelsestimer kan ikke udbetales til medarbejderen.

Stk. 5. Medarbejdere, som opsiges, har ret til at benytte ikke forbrugte uddannelsestimer i opsigelsesperioden. Timerne placeres under skyldigt hensyn til klinikkens drift.

Opsiges medarbejdere på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre driftsmæssige forhold, og er disse som følge af klinikkens forhold afskåret fra at afholde tilgodehavende efteruddannelsestimer inden for opsigelsesperiodens udløb, kan timerne afvikles med løn og kursusgebyr, betalt af arbejdsgiver efter fratrædelsen, dog senest 3 måneder efter opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 6. Efter- og videreuddannelse skal som udgangspunkt foregå inden for medarbejderens normale arbejdstid.

Arbejdsgiver betaler fuld løn samt omkostninger, jf. stk. 10.

Stk. 7. Hvis medarbejderen deltager i efter- og videreuddannelse uden for sin normale arbejdstid, skal det inden uddannelsens start aftales, om medarbejderen kompenseres efter stk. 8, litra a, b, eller c.

Arbejdsgiver og medarbejder udfylder og underskriver "Aftale om deltagelse i efter- og videreuddannelse" (bilag 4). Er blanketten ikke udfyldt og underskrevet af både arbejdsgiver og medarbejder, kan der ikke efterfølgende rejses krav om kompensation. Alternativt kan aftalen registreres og godkendes elektronisk af arbejdsgiver og medarbejder.

Stk. 8. Medarbejderens kompensation for uddannelsestid uden for normal arbejdstid afhænger af, om uddannelsen sker efter ordre fra arbejdsgiveren (litra a), efter enighed (litra b), eller efter medarbejderens eget ønske (litra c).

- a. Hvis deltagelse i efter- og videreuddannelse sker efter ordre fra arbejdsgiveren, betragtes den medgåede uddannelsestid som arbejdstid og afspadseres/aflønnes efter reglerne for mer-/overarbejde. Pålagt systematisk mer-/overarbejde i forbindelse med efter-/videreuddannelse (fx akademiuddannelse) må ikke finde sted.
- b. Hvis arbejdsgiver og medarbejder er enige om, at deltagelse i den pågældende efter-/videreuddannelse er i begges interesse, kompenseres for den medgåede uddannelsestid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1, det vil sige afspadsering time for time eller betaling med medarbejderens almindelige timeløn for alle timer.
- c. Hvis medarbejderen efter eget ønske og i egen interesse deltager i kurser eller arrangementer, og arbejdsgiveren afholder de hermed forbundne udgifter, kompenseres der ikke for den medgåede tid økonomisk eller ved afspadsering.

Stk. 9. Der kan maksimalt ydes kompensation for 8 timers samlet uddannelsestid og transporttid pr. døgn. Den første times transport pr. døgn kompenseres ikke.

Den udbetalte kompensation indgår, når der beregnes fritvalg, pension, ferietillæg og feriegodtgørelse.

Stk. 10. Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler arbejdsgiveren transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Ved deltagelse i længerevarende efter- og videreuddannelsesforløb opfordrer organisationerne til, at der ansættes vikarer.

I det omfang der ydes offentligt eller andet tilskud, tilfalder dette arbejdsgiver.

AFSNIT 6: Pension

§ 23 Pension

Stk. 1. Alle medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som har været beskæftiget på overenskomstens område i 2 måneder eller derover, er omfattet af pensionsordningen. Elevtiden medregnes i ancienniteten.

Medarbejdere, der ved ansættelsen medbringer en arbejdsmarkedspensionsordning fra tidligere ansættelse, er omfattet af pensionsordningen fra ansættelsens start.

Stk. 2. Bidraget til pension udgør 13,5 %, hvoraf arbejdsgiver betaler 11 % og medarbejderen 2,5 %.

Fra og med den 1. maj 2025 udgør bidraget 14,5 %, hvoraf arbejdsgiver betaler 12 % og medarbejderen betaler 2,5 %.

Der betales pensionsbidrag af følgende løndelev:

Løn og løntillæg	(§ 14)
Forskudttidstillæg	(§ 11)
Mer- og overarbejde	(§§ 7 og 8)
Løn for rådighedsvagter og særtjeneste	(§ 10)
Ferietillæg	(§ 19, stk. 3)
Fritvalgsordningen - udbetalte engangsbeløb og løbende udbetalinger	(§ 16)
Løn for deltagelse i efter- og videreuddannelse uden for arbejdstid	(§ 22)
Udbetalte feriefritimer	(§ 20)
Bonus og engangsvederlag	

Medarbejderen kan vælge at forhøje sit egetbidrag med henholdsvis 1%, 2%, 3%, 4% eller 5%.

Arbejdsgiver indbetaler pensionsbidraget, inkl. eventuelt frivilligt bidrag til pensionsordningen samtidig med den månedlige lønudbetaling.

Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at der foretages korrekte indbetalinger til pensionsordningen.

Stk. 3. Arbejdsgiver opretter pensionsordning i Pension for Funktionærer (PFA) eller Pension Danmark. Den ordning, som de ansatte kan blive enige om, er den ordning, hele medarbejdergruppen skal være omfattet af.

Arbejdsgiveren informerer Pension for Funktionærer (PFA)/Pension Danmark, når en medarbejder fratræder.

Stk. 4. Medarbejdere ansat i fleksjob med offentligt tilskud, som allerede har en pensionsordning oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, kan i stedet vælge at få pensionsbidraget indbetalt til denne ordning, eller at få pensionsbidraget udbetalt med månedslønnen.

Stk. 5. En medarbejder, som når folkepensionsalderen kan vælge at få pensionsbidraget indbetalt på pensionsordningen, eller at få beløbet udbetalt med månedslønnen. Parterne anbefaler medarbejderen at kontakte sit pensionselskab.

Stk. 6. Ved beregning af ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning er det alene den ansattes egen del af pensionsbidraget der indgår i beregningsgrundlaget. Dvs. der beregnes ikke ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalg af arbejdsgivers pensionsbidrag.

AFSNIT 7: Øvrige bestemmelser

§ 24 Seniorordning

Stk. 1. Umiddelbart inden det tidspunkt, hvor der er 5 år til den til enhver tid gældende folkepensionsalder, afholder arbejdsgiver og medarbejder en samtale for at drøfte vilkårene for medarbejderens fastholdelse i ansættelsesforholdet.

Målet med samtalen er:

- At fremme arbejdsglæden.
- At synliggøre medarbejderens værdi for klinikken.
- At sikre kontinuitet for medarbejderen og klinikken.
- At give muligheder for en fleksibel jobordning.
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør.

Klinikkens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes

på en årlig samtale, eller når medarbejderen eller arbejdsgiveren ønsker det.

Seniorordning kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2. 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå skriftlig aftale om seniorordning efter følgende retningslinjer:

Konvertering af fritvalsordning til seniordage

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende opsparede midler fra fritvalsordningen til finansiering af seniordage. Jf. § 16 stk. 5.

Konvertering af pension til seniordage

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniordage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag. Det konverterede pensionsbidrag udbetales som løn. Der kan maksimalt konverteres så stor en del af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat er dækket.

Konvertering af feriefridage til seniordage

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at medarbejderen fra fem år før seniorordningen kan iværksættes (10 år før pensionsalderen), begynder at opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage således at feriefridagene først afholdes og betales, når seniorordningen påbegyndes. Samtidig kan aftales, at arbejdsgiver frasiger sig retten til at varsle afholdelse af feriefridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage (seniordage), som det opsparede beløb svarer til.

Konvertering til arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som tillæg til lønnen.

Stk. 3. Medmindre andet aftales, så gælder seniorordningen for et år ad gangen. Medarbejderen skal senest to måneder før aftalens udløb give arbejdsgiveren besked om, hvorvidt ordningen skal fortsætte, ændres eller ophøre.

Ved manglende enighed kan organisationerne inddrages for at afdække mulighederne for en løsning, som også falder i tråd med og kan håndteres inden for rammerne af hensynet til klinikken drift.

De ovennævnte muligheder for konvertering er omkostningsneutrale for klinikken.

§ 25 Klinikbeklædning

Arbejdsgiveren stiller kliniktøj til rådighed for medarbejderen samt sørger for ren- og vedligeholdelse heraf.

Hvis arbejdsgiveren stiller krav om bestemt fodtøj, betaler denne for fodtøjet. Kliniktøj og fodtøj skal opfylde gældende sikkerheds- og sundhedsmæssige bestemmelser.

I øvrigt henvises til lovgivningen om arbejdsmiljø.

§ 26 Vaccination mod hepatitis B

Arbejdsgiveren er forpligtet til at tilbyde ansatte, som i kraft af deres arbejdsfunktioner på klinikken kan udsættes for smitte med hepatitis B, at blive vaccineret mod smitte.

Inden for ansættelsesperioden dækker arbejdsgiveren alle udgifter forbundet med vaccinationsprogrammet.

§ 27 Efterløn

Stk. 1. Hvis en medarbejder, der er omfattet af denne overenskomst, og som i henhold til Funktionærlovens bestemmelser herom betragtes som funktionær, dør i ansættelsestiden, tilkommer der den pågældendes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem den pågældende har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den pågældende ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2. I tilfælde af, at afdøde ikke har livsarvinger, der i henhold til

funktionærloven er berettiget til efterløn som ovenfor bestemt, gælder en tilsvarende ret den pågældendes samlever, når denne har haft samme folkeregisteradresse som afdøde i mere end 2 år.

§ 28 Tavshedspligt

Stk. 1. Der påhviler medarbejderen tavshedspligt med hensyn til de forhold, medarbejderen måtte blive bekendt med under sit virke, (jf. dog funktionærlovens § 10, stk. 1).

Stk. 2. Tavshedspligten vedvarer efter medarbejderens fratræden.

§ 29 Frihed til vejledning ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre driftsmæssige forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i arbejdsløsheds-kassen/ den faglige organisation. Vejledningen skal placeres hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift. AFSNIT 8:

Afsnit 8: ELEVER

§ 30 Elever

For tandklinikassistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser gælder overenskomstens bestemmelser som for øvrige medarbejdere i det omfang, der ikke i overenskomsten eller lovgivningen er fastsat særlige bestemmelser for elever.

§ 30 a Uddannelsesaftale og uddannelsesplan

Stk. 1. Senest ved aftaleforholdets begyndelse oprettes skriftlig uddannelsesaftale på den af Børne- og Undervisningsministeriet godkendte formular.

Uddannelsesaftalen kan udfyldes digitalt på laerepladsen.dk.

Stk. 2. En uddannelsesaftale kan omfatte mere end én virksomhed (kombinations-, del- og udstationeringsaftaler). Det skal anføres i uddannelsesaftalen.

Stk. 3. Hvis en uddannelsesaftale er udfyldt og underskrevet senest på det tidspunkt, uddannelsesforholdet påbegyndes på klinikken, vil ansættelsesforholdet opfylde betingelserne for at være omfattet af nachfristen i § 2, stk. 5.

Stk. 4. Den samlede uddannelsestid følger af Lov om erhvervsuddannelser. Uddannelsestiden kan forlænges i overensstemmelse med § 58 og § 59 i Lov om erhvervsuddannelser, eksempelvis i forbindelse med langvarigt sygefravær, barselsorlov m.m.

Der kan indgås uddannelsesaftaler af kortere varighed. En kort uddannelsesaftale skal ifølge Lov om erhvervsuddannelser indeholde mindst én skoleperiode og mindst én praktikperiode i hovedforløbet.

Stk. 5. Arbejdsgiveren har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til tandklinikassistent. Arbejdsgiveren kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der er fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever.

Stk. 6. For så vidt angår elevens personlige uddannelsesplan henvises til § 66 y i Lov om erhvervsuddannelser.

§ 30 b Løn til elever

Stk. 1. Månedslønnen reguleres til følgende satser - kr. pr. måned:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Løntrin 1	15.519 kr.	16.062 kr.	16.624 kr.
Løntrin 2	16.230 kr.	16.798 kr.	17.386 kr.
Løntrin 3	16.706 kr.	17.291 kr.	17.896 kr.

Stk. 2. Indplacering på løntrin sker på baggrund af længden af elevens samlede uddannelsesforløb. Det er skolen, der fastlægger længden af det samlede uddannelsesforløb.

Hvis elevens samlede uddannelsesforløb er på 3 år, indplaceres eleven på løntrin 1 de første 12 måneder, på løntrin 2 de næste 12 måneder og på løntrin 3 de sidste 12 måneder.

Hvis elevens samlede uddannelsesforløb er på 2 1/2 år, indplaceres eleven på løntrin 1 i de første 6 måneder, på løntrin 2 i de næste 12 måneder og på løntrin 3 de sidste 12 måneder.

Hvis elevens samlede uddannelsesforløb er på 2 år, indplaceres eleven på løntrin 2 i de første 12 måneder og på løntrin 3 de sidste 12 måneder.

Stk. 3. Ved indgåelse af kort- eller delaftale indplaceres eleven på løntrin efter ovennævnte principper i forhold til elevens samlede uddannelsesforløb.

Stk. 4. Hvis uddannelsesaftalen forlænges i medfør af § 58 og § 59 i Lov om erhvervsuddannelser, forlænges indplaceringen på det respektive løntrin tilsvarende.

Stk. 5. Til elever med dokumenteret erhvervs erfaring svarende til tre års fuldtidsbeskæftigelse, der ikke ansættes som vokselever, jf. stk. 6, ydes et tillæg, der udgør:

1. maj 2025	1.206,00 kr. pr. måned
1. marts 2026	1.248,00 kr. pr. måned
1. marts 2027	1.292,00 kr. pr. måned

Stk. 6. Ved ansættelse af vokselever med tilskud i henhold til Beskæftigelsesministeriets til enhver tid gældende regler om en aktiv beskæftigelsesindsats udgør lønnen pr. måned i hele elevtiden den til enhver tid gældende sats for løntrin 1, jf. § 14, stk. 1.

Stk. 7. Tiltræder eleven ifølge uddannelsesaftalen direkte på grundforløbet, uden forudgående praktikophold, udgør lønnen under skoleopholdet:

1. maj 2025	7.199,00 kr. pr. måned
1. marts 2026	7.451,00 kr. pr. måned
1 marts 2027	7.712,00 kr. pr. måned

Prøvetiden starter, når eleven påbegynder sin praktik på klinikken.

§ 30 c Pension til elever

Stk. 1. Elever omfattes af pensionsordningen i § 23, når de fylder 18 år og har to måneders anciennitet. Tidligere beskæftigelse på overenskomstens område, herunder elevtid hos anden arbejdsgiver medregnes i ancienniteten.

Stk. 2. Elever under 18 år har krav på en forsikring med følgende forsikringsydelser, som arbejdsgiver afholder omkostningen til:

1. Invalidepension på 60.000 kr. årligt
2. Invalidesum på 100.000 kr.
3. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
4. Dødsfaldssum på 300.000 kr.

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger gældende retningslinjer for PensionDanmark eller Pension for Funktionærer, alt efter hvilken pensionsordning, de ansatte har valgt at være omfattet af. Arbejdsgiveren har i øvrigt fuld valgfrihed med hensyn til hvilket selskab, forsikringsordningen skal oprettes hos.

Når eleven fylder 18 år, bortfalder retten til denne forsikring, hvor eleven i stedet omfattes af § 23 om pensionsordning.

§ 30 d arbejdstid

Stk. 1. Placeringen af elevens arbejdstid må ikke afvige væsentligt fra klinikkens øvrige klinikassistenters arbejdstid.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigelse af elever, der er begrundet i arbejdsgivers forhold, kan ikke ske med mindre end 32 ugentlige timer. Der sker ikke reduktion i elevlønnen.

Stk. 3. Deltidsbeskæftigelse af elever, der er begrundet i elevens forhold, jf. Lov om erhvervsuddannelser § 58 og § 59, kan ske efter overenskomstens almindelige regler om deltid, jf. § 12. Lønnen reduceres forholdsmæssigt, og uddannelsestiden forlænges i overensstemmelse med loven.

Stk. 4. Elevens deltagelse i grundforløbet og hovedforløbet i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til tandklinikassistent anses som fuld arbejdstid, og eleven kan ikke pålægges arbejde på klinikken i de pågældende perioder.

Hvis skolen holder lukket på grund af ferie (fx efterårsferie, juleferie eller påskeferie) i den periode, hvor eleven deltager i skoleundervisning, skal eleven møde på klinikken, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren.

Stk. 5. Er eleven fraværende under sit skoleophold, skal eleven så hurtigt som muligt give arbejdsgiveren besked om fraværet.

§ 30 e særligt om tildelt ferie til elever

Elever får tildelt ferie efter ferielovens § 42. (Se bilag 5).

Hvis en elev fortsætter på klinikken efter endt elevtid, har denne ret til ferie med sin aktuelle løn.

§ 30 f Udgifter i forbindelse med skoleophold

Arbejdsgiver betaler de med skoleopholdene forbundne udgifter til fx undervisningsmateriale og depositum.

§ 30 g Transportudgifter i forbindelse med skoleophold

Stk. 1. Arbejdsgiver betaler/godtgør elevens udgifter til transport, når den korteste vej fra elevens bopæl eller indkvarteringssted til skole og tilbage er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag).

Det er en betingelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere elevens bopæl/indkvarteringssted, end den skole, hvor den pågældende går, samt at eleven udnytter eventuelle muligheder for indkvartering i medfør af den til enhver tid gældende bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger.

Stk. 2. Er transport mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.

Stk. 3. Ved transport med offentlige transportmidler ydes betaling for faktisk afholdte udgifter. Transporten skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, rabatkort o.l.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler. Hvis benyttelse af offentlige transportmidler vil medføre urimeligt store ulemper for eleven, kan eget transportmiddel anvendes.

Er det nødvendigt at anvende eget transportmiddel, ydes en kørselsgodtgørelse pr. kørt km. Den aktuelle sats (VEU-godtgørelse) findes på ”www.borger.dk”. Kørselsgodtgørelse ydes kun, når den korteste vej fra elevens bopæl eller indkvarteringssted til skole og tilbage er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag).

Stk. 4. Arbejdsgiverens betaling af transportudgifter er betinget af, at der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til de af arbejdsgiveren afholdte udgifter.

Hvis refusionsordningen ophører, bortfalder arbejdsgiverens forpligtelse. Hvis refusionsordningen reduceres, nedsættes arbejdsgiverens forpligtelse tilsvarende.

§ 30 h Kostafdelinger

Stk. 1. Arbejdsgiveren betaler den udgift til skolehjem, som følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet anses som nødvendigt, når det følger af, at arbejdsgiveren benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på et skolehjem efter § 3, stk. 1, i bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra arbejdsgiveren.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove i medfør af bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

Stk. 2. Til elever, der er indkvarteret i medfør af den til enhver tid gældende bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger, ydes tillige godtgørelse af transportudgifter i forbindelse med skoleopholdets begyndelse og afslutning for rejsen til og fra indkvarteringsstedet, samt for rejsen mellem dette og bopælen i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt betingelserne i § 30 g stk. 1 er opfyldt. Kørselsgodtgørelsen udbetales efter reglerne i § 30 g.

§ 30 i Prøvetid og ophør af uddannelsesaftalen

Stk. 1. De første 3 måneder af praktiktiden betragtes som en gensidig prøvetid, hvor enhver af parterne kan opsige (ophæve) aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Hvis en elev på grund af sygdom er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværperioden.

Stk. 2. Efter prøvetidens udløb er uddannelsesaftalen uopsigelig, bortset fra:

- a) De tilfælde, hvor parterne er enige om ophævelsen,
- b) Såfremt en af parterne væsentligt misligholder sine forpligtelser, eller
- c) Såfremt en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister.

I de under pkt. b eller c nævnte tilfælde skal ophævelse ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrunder ophævelsen.

Udelukkes eleven helt fra skoleundervisning, bortfalder uddannelsesaftalen.

§ 30 j Behandling af tvister mellem elev og praktikplads

Stk. 1. En tvist mellem elev og praktikvirksomheden skal først søges løst ved forhandling mellem parterne. Hvis enighed ikke opnås, skal tvisten indbringes for Det Faglige Udvalg eller den, der måtte være sat i stedet af Det Faglige Udvalg med henblik på at opnå et forlig.

Stk. 2. Såfremt der ikke derved opnås forlig, kan tvisten indbringes for Tvistighedsnævnet, der bl.a. kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale og erstatning til skadelidte.

Stk. 3. Senest 8 uger efter, at Tvistighedsnævnet har truffet afgørelse, kan sagen af hver af parterne indbringes for domstolene.

AFSNIT 9: Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

§ 31 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges:

- a) På enhver tandklinik kan de af overenskomsten mellem HK Privat og Tandlægeforeningen omfattede medarbejdere af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiver eller dennes stedfortræder.
- b) På tandklinikker, hvor der i hver enkelt praksis beskæftiges 4 medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom.
- c) En medarbejder der er omfattet af overenskomstens § 1 stk. 2 kan ikke vælges som tillidsrepræsentant, og indgår ikke i valggrundlaget, jf. litra a og b. Det samme gælder for vikarer fra vikarbureauer.

Stk. 2. Valget af tillidsrepræsentant:

- a) Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er medlem af HK, og som har været ansat mindst ét år på den pågældende klinik. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

- b) Valget af tillidsrepræsentant bør finde sted på tandklinikken og i dennes åbningstid.
- c) Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- d) Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab. Valget er dog først gyldigt, når resultatet er godkendt af den lokale HK-afdeling og af denne er meddelt Tandlægeforeningen.
- e) Eventuel indsigelse fra Tandlægeforeningens side imod det foretagne valg skal være HK Privat i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f) En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat er beskæftiget på klinikken, har krav på seks ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for et år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet. Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter. Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og dette er til gunst for funktionæren.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens opgaver:

- a) Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.
- b) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger som over for arbejdsgiver at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på klinikken.
- c) I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiver. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for arbejdsgiver forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

- d) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgivers afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode HK om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- e) Udførelsen af de tillidsrepræsentantens påhvilende hverv, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at kunne opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiver eller dennes stedfortræder.
- f) Såfremt der er it- og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv have adgang hertil.
- g) Tillidsrepræsentanten har umiddelbart efter det første valg ret til at starte på grunduddannelse for tillidsrepræsentanter (4 uger), og kan under fornødent hensyn til klinikkens drift afslutte grunduddannelsen inden for 2 år. Arbejdsgiveren bevilliger den nødvendige frihed til deltagelse i uddannelsen. Alle udgifter – herunder også tabt arbejdsfortjeneste - dækkes af FIU-fonden således at arbejdsgiveren ikke har udgifter herved.
- h) Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med tandklinikken og muligheden for medlemskab af HK.
- i) Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundet.

Stk. 4. Afskedigelse af tillidsrepræsentant:

- a) En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

- b) Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK Privat har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens eventuelle fagretlige behandling skal fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- c) Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiver foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- d) Fastholder en tandlæge sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiver ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

- e) Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift, såfremt sagen afgøres ved fagretlig behandling.
- f) Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- g) Afskedigelse af en forhenværende tillidsrepræsentant behandles efter bestemmelsen i stk. 2, litra f.

Stk. 5. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst tre år, og som fortsat er beskæftiget på klinikken, har ret til en drøftelse med arbejdsgiveren om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning.

Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Medarbejderen

dokumenterer overfor arbejdsgiveren behovet for faglig opdatering og præsenterer en relevant kursusplan over den nødvendige og realistiske efteruddannelse. Som et led i drøftelsen afklares det desuden, hvor og hvornår denne opdatering skal finde sted.

Kan parterne ikke opnå enighed, kan organisationerne inddrages med henblik på en afklaring og løsning vedr. det aktuelle uddannelsesmæssige behov for opdatering, ud fra de nævnte kriterier, jf. ovenfor.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Stk. 6. Reglernes bortfald

Nærværende regler for tillidsrepræsentanter bortfalder uden særskilt opsigelse samtidig med eventuelt bortfald af overenskomstforholdet mellem HK Privat og Tandlægeforeningen.

§ 32 Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten for at udføre sit hverv have adgang hertil.

Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiver gives den nødvendige frihed uden løn til deltagelse i Forbundets relevante arbejdsmiljøkurser. Arbejdsgiver betaler ikke evt. deltagergebyr, transportomkostninger mv.

Adgangen til deltagelse i forbundets kurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Stk. 3. På områder, hvor der kan vælges arbejdsmiljørepræsentanter, og hvor arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af HK Privat, tildeles et vederlag for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget fastsættes årligt til 9.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis

arbejdsmiljørepræsentanten til- eller fratræder sit hverv i løbet af året, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanten ind- eller udmeldes af det overenskomstbærende forbund i løbet af året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanten tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem HK Privat. Arbejdsgiveren, hvor arbejdsmiljørepræsentanten er ansat, attesterer oplysningerne. HK Privat påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

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

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

På områder, hvor der er samarbejds- og udviklingsfonde eller tilsvarende, skal fondens bestyrelse en gang årligt fastsætte et særskilt bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlaget.

På overenskomstområder, hvor der ikke findes uddannelses- og samarbejdsfonde, kan vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanten udbetales på samme måde som vederlaget til tillidsrepræsentanter.

På overenskomstområder, hvor der ikke findes uddannelses- og samarbejdsfonde, eller vederlag til tillidsrepræsentanter, kan vederlaget udbetales direkte til arbejdsmiljørepræsentanten.

Der er ikke taget stilling til i hvilket omfang vikarbureau-vikarer kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant.

Bemærkning:

HK og Tandlægeforeningen er ikke enige om, hvordan vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter skal udbetales. Spørgsmålet vil blive afgjort ved faglig voldgift. Trods uenigheden skal arbejdsgiver udbetale AMR-vederlaget for 2025 til arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK, senest med udgangen af december 2025.

Stk. 4. Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanter behandles efter § 31, stk. 4 vedr. afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

AFSNIT 10: Behandling af fagretlige sager

§ 33 Retsforhold

Stk. 1. Sager af enhver art, herunder også sager i henhold til lovgivningen om arbejdsmiljø og sager om ligeløn, skal først søges løst ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Den eventuelle tillidsrepræsentant medvirker til at løse sagen.

Hvis enighed ikke opnås, og hvis sagen ønskes videreført, skal den jf. parternes Hovedaftale, bilag 8, indbringes for organisationerne. Organisationerne er Tandlægeforeningen og HK Privat samt HK's lokalafdelinger.

Stk. 2. Indbringelse af sag for organisationerne

Henvendelsen rettes skriftligt til den modstående organisation og skal angive de berørte parter og en beskrivelse af de kendsgerninger, som ligger til grund for uoverensstemmelsen. Sagen skal beskrives således, at en afgørelse vil kunne ske på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

Stk. 3. Organisationsmøde

Hvis uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af de foreliggende oplysninger, kan hver af organisationerne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted for mødet skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 hverdage efter modtagelse af anmodning herom.

Datoen for organisationsmødet skal, hvis ikke andet aftales, ligge inden for et tidsrum af højst 1 måned.

Organisationsmødet afholdes i Tandlægeforeningens lokaler, medmindre andet er aftalt mellem parterne. Der udarbejdes et forhandlingsprotokollat, som underskrives på vegne af Tandlægeforeningen og HK Privat.

Parterne er enige om, at organisationsmøde kan erstattes af skriftlig og/eller telefonisk forhandling, hvis parterne er enige herom.

Stk. 4. Hvis enighed ikke kan opnås

Hvis der ikke opnås enighed ved organisationsmødet, beskrives modsætningerne i forhandlingsprotokollatet. Endvidere meddeler

organisationerne senest 14 hverdage fra mødets afslutning, om sagen bliver videreført eller henlagt. Hvis sagen videreføres, meddeles det modparten, om den ønskes indbragt for Afskedigelsesnævnet, voldgiftsret, arbejdsret eller som retssag ved de civile domstole.

Parterne er enige om, at i de situationer, hvor en sag er forhandlet skriftligt eller telefonisk, betragtes forhandlingen som afsluttet på det tidspunkt, hvor den seneste partsunderskrift er tilføjet, og alle tidsfrister i relation til såvel parternes overenskomst som parternes Hovedaftale regnes fra hverdagen herefter.

Ved anlæggelse af sager for Afskedigelsesnævnet i henhold til § 6, stk. 2, i parternes Hovedaftale, kan tidsfristen fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Sager om ligeløn behandles altid ved faglig voldgift. Parterne er enige om, at opmanden udpeges blandt Højesteretsdommere i et under FH/DA's Ligelønsnævn, og at sager om ligeløn behandles efter regler i den til enhver tid gældende ligelønslov.

Stk. 5. Generelle spørgsmål

Organisationerne kan i spørgsmål af generel karakter, om forståelse af overenskomsten eller særlige sagsområder anmode om, at HK Privat (Forbundssektoren) er repræsenteret ved organisationsmødet.

AFSNIT 11: Overenskomstens ikrafttræden og varighed

§ 34 Varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges til ophør den 29. februar 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder.

Stk. 2. Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat, jf. § 8 i parternes Hovedaftale (bilag 8).


Tandlægeforeningen

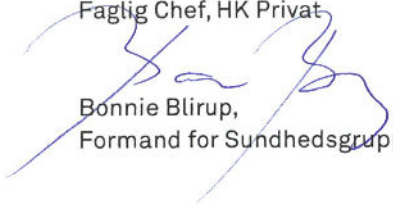

Torben Schönwälder,
Formand for Tandlægeforeningen


Isabel Brandt Jensen,
Direktør for Tandlægeforeningen

HK Privat


Lasse Thorn,
Formand for HK Privat, Sjælland


Christoffer Marckmann,
Faglig Chef, HK Privat


Bonnie Blirup,
Formand for Sundhedsgruppen

PROTOKOLLATER

1. Pensionsordning

Med virkning fra 1. november 1993 blev der etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsten i FagPension (ændret til Funktionærpension, nu Pension for Funktionærer - PFA).

Havde medarbejderen senest den 1. marts 1993 oprettet en anden pensionsordning, kunne medarbejderen vælge, at få det til enhver tid overenskomstaftalte pensionsbidrag indbetalt til denne ordning.

Medarbejdere, som senest den 1. marts 1993 var tilsluttet en anden pensionsordning, har ret til at vælge at overgå til den pensionsordning, som de øvrige klinikassistenter på klinikken har valgt, forudsat at dette ikke påfører arbejdsgiver omkostninger.

Med oprettelsen af pensionsordningen den 1. november 1993 blev den eksisterende gruppelivsforsikring, som var tegnet af Tandlægeforeningen og betalt af arbejdsgiverne afviklet således, at dobbeltdækning blev undgået. Forsikringssummen udgjorde 60.000 kr.

Fra 1. november 1993 udgjorde forsikringssummen i den af FagPension tegnede gruppelivsforsikring 60.000 kr. Tandlægeforeningen opsagde derfor sin forsikringsaftale med Forenede Gruppeliv med udgangen af 1993.

For medarbejdere, som ifølge afsnit 1 og 2 får indbetalt pensionsbidrag til en anden pensionsordning (etableret før 1993), indestår Tandlægeforeningen for gruppelivsdækningen, såfremt den før 1993 etablerede pensionsordning ikke indeholder gruppelivsdækning. Det er yderligere en betingelse, at medarbejderne er indplaceret på løntrin 1-5 og ikke er fyldt 60 år.

PensionDanmark/PFA må ikke uden Tandlægeforeningens forudgående accept investere i virksomheder i eller med tilknytning til dentalbranchen eller i tandlægeklinikker.

2. Modregning i satsstigninger

Mellem organisationerne er det aftalt, at stigningen i satserne ikke kan modregnes i personlige tillæg.

Der er dog enighed om, at udgangspunktet er, at personlige tillæg kan modregnes i fremtidige overenskomstmæssige stigninger, selv om parterne i flere overenskomstperioder har aftalt, at modregning ikke kan finde sted. Modregning kan således gøres gældende ved fremtidige fornyelser af overenskomsten.

Bemærkning

Tandlægeforeningen og HK er uenige om retten til at modregne. Spørgsmålet vil blive afgjort ved faglig voldgift.

3. Systematisk uddannelsesplanlægning

For at styrke tandlægeklinikkernes konkurrence- og omstillingsevne, er det vigtigt med en veluddannet medarbejderstab, både hvad angår faglige, almene og personlige kvalifikationer.

Parterne er enige om at arbejde med at udvikle, forny og vedligeholde efteruddannelsesmuligheder for medarbejderne.

Parterne er enige om at anbefale den enkelte tandlægeklinik at gennemføre systematisk planlægning af efter- og videreuddannelse for tandlægeklinikkens medarbejdere inden for overenskomstområdet.

Uddannelsesplanlægningen har til hensigt at understøtte arbejdet med at øge sammenhængen mellem efter- og videreuddannelse og jobkrav, for herigennem at medvirke til en forøgelse af produktiviteten og medarbejdernes faglige og personlige udvikling.

Planlægningen bør ske i et samarbejde mellem arbejdsgiver og medarbejdere og tilrettelægges ud fra den enkelte tandlægekliniks medarbejderstab og situation.

HK Privat og Tandlægeforeningen anbefaler, at klinikkerne laver en opgørelse/registrering af efteruddannelsestimerne, se bilag 3 og 4.

4. Gravide

Organisationerne finder det ønskeligt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet således, at flest mulige tilbydes beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Organisationerne er enige om at anbefale, at:

Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet og fremme fastholdelse.

Fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om gravidens arbejdsmiljø.

5. Fokus på antal elever

Parterne er enige om fortsat at have fokus på at opretholde antallet af tandklinikassistentelever i privat praksis samt løbende at drøfte eventuelt behov for indsats.

6. Implementering af direktiv EU 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet)

HK Privat og Tandlægeforeningen er enige om:

1. At arbejdsvilkårsdirektivets art. 1, (anvendelsesområde), art. 2 (definitioner), art. 3 (udlevering af oplysninger og oplysningspligt), art. 4 (oplysningspligtens omfang), art. 5 (frister og form), art. 6 (ændringer) art. 7 (udstationering), art. 11 (supplerende foranstaltninger for kontrakter på tilkaldebasis) og art. 12 (overgang til anden form for ansættelse) samt art. 15-19 (håndhævelse) implementeres med ordlyden i hhv. § 1, stk. 1-3 og §§ 2-5, §§ 9-10 og §§ 12-15 i den til enhver tid gældende Lov om ansættelsesvilkår.

2. At parternes standardansættelseskontrakter skal anvendes ved ansættelser på overenskomstens område. Standardkontrakten for klinikassistenter anvendes ved fast og tidsbegrænset ansættelse (bilag 1). Standardkontrakten for midlertidigt ansatte anvendes ved ansættelser af under en måneds ansættelse (bilag 2). Er kontrakten og/eller tillæg udfyldt korrekt og udleveret til medarbejderen efter reglerne neden for, er oplysningsforpligtelsen opfyldt.
3. At sager om overtrædelse fortsat behandles efter de fagretlige regler, og at nach-fristen fortsat gælder.
4. At HK Privat og Tandlægeforeningens overenskomst for klinikassistenter sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. art. 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets art. 8, 9, 10 og 13 i kapitel 3 (arbejdsvilkår) for implementeret, jf. direktivets art. 14.

7. Vikarbureauer

Tandlægeforeningen giver tilsagn om, at man vil anbefale de vikarbureauer, der har indgået overenskomst med HK.

Med virkning fra 1. marts 2014 er der endvidere aftalt følgende:

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på klinikken.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Aftalen vedr. oplysningspligten gælder for sager, der er rejst efter den 1. marts 2014.

8. Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på klinikken.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, og evt. bistå klinikken i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes klinikassistentelever, til at dække klinikkens kompetencebehov.

BILAG 1.

Obligatorisk ansættelseskontrakt, fast- og tidsbegrænset ansatte

Medarbejder _____

Adresse _____

Postnr. _____

By _____

Telefon _____

Mail _____

Fødselsdato _____

Arbejdsgiver _____

Adresse _____

Postnr. _____

By _____

Telefon _____

Mail _____

CVR nr. _____

Arbejdsstedets adresse: _____

1. Overenskomst

For ansættelsen gælder Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og HK Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger. Parterne har pligt til at sætte sig ind i overenskomsten, som findes på www.tdlnet.dk og på www.hk.dk

Funktionærloven finder anvendelse, medmindre medarbejderen gennemsnitligt arbejder 8 timer pr. uge eller derunder, se dog overenskomstens bestemmelser om deltidsansatte § 12, stk. 2.

2. Tiltrædelse og anciennitet

Medarbejderen ansættes som klinikassistent.

Nyansættelse - tiltrædelsesdato: _____

Ændring - kontrakten gælder fra:
og afløser alle tidligere kontrakter _____

Ansættelsesanciennitet på Klinikken:
(oprindelig ansættelsesdato) _____

(Ansættes en elev umiddelbart efter elevtiden på samme klinik, regnes ancienniteten fra elevuddannelsens start. Ansættes medarbejderen i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, regnes medarbejderens anciennitet fra ansættelsesforholdets start hos den overdragende tandlæge)

3. Ansættelsesform

a. **Fastansættelse**

b. **Tidsbegrænset ansættelse**, der varer frem til _____
hvorefter ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel. I ansættelsesperioden kan opsigelse finde sted fra hver af parterne med funktionærlovens sædvanlige opsigelsesvarsel, jf. pkt. 16.

4. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør _____ timer.

Mer-/overarbejde kan forekomme og kan kun ske efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Arbejdstiden er inklusive arbejdsgiverbetalt frokostpause: Ja Nej

Er den ugentlige arbejdstid IKKE inklusive arbejdsgiverbetalt frokost, vil den samlede arbejdstid fordelt på ugen/ugerne nedenfor være højere end den angivne ugentlige arbejdstid, svarende til hvor mange gange der i ugens løb holdes selvbetalt frokost.

- a. Arbejdstiden er fastsat efter overenskomstens § 3.
Den planlagte arbejdstid kan ikke overstige 37 timer i den enkelte uge.

Arbejdstiden er i **lige** uger er tilrettelagt på følgende måde:

Mandag	fra kl. _____	til kl. _____
Tirsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Onsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Torsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Fredag	fra kl. _____	til kl. _____
Lørdag	fra kl. _____	til kl. _____

Arbejdstiden er i **ulige** uger er tilrettelagt på følgende måde:

Mandag	fra kl. _____	til kl. _____
Tirsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Onsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Torsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Fredag	fra kl. _____	til kl. _____
Lørdag	fra kl. _____	til kl. _____

- b. Der er aftalt fleksibel arbejdstilrettelæggelse efter overenskomstens § 4 (aftale udleveres sammen med ansættelseskontrakten)
- c. Arbejdstiden er fastsat efter overenskomstens § 5 (kun ved fuld-tidsansættelse). Der arbejdes i vagtplan med varierende ugentlige arbejdstider inden for en 12 ugers periode (444 timer), jf. overenskomstens § 5 og vedhæftede vagtplan.

5. Vagtordning

Medarbejderen indgår i klinikkens vagtordninger/rådighedstjeneste (overenskomstens § 10)

Herom er truffet følgende aftale:

6. Betalt efteruddannelse

Medarbejderen har pr. _____ (6. mdr. efter ansættelses start) ret til _____ uddannelsestimer pr. år.

Fratræder medarbejderen, afregnes ubrugte uddannelsestimer til motivationskontoen i Arbejdernes Landsbank, Reg.nr. 5301, Konto nr. 0520792, med reference: R2350 12010-2353-23537013+0001.

Ubrugte uddannelsestimer afregnes også til motivationskontoen ved overenskomstperiodens udløb.

7. Løn

Løntrin (overenskomstens § 14, stk. 1 eller § 15) kr. _____

Personligt tillæg (overenskomstens § 14, stk. 5) kr. _____

Funktionstillæg (overenskomstens § 14, stk. 5) kr. _____

Løn i alt kr. _____

Funktionstillægget gives for varetagelsen af følgende funktion(er):

Vedrørende personligt tillæg er følgende aftale truffet: (Sæt X)

- Tillægget kan blive modregnet i fremtidige overenskomstmæssige stigninger
- Tillægget kan ikke blive modregnet i fremtidige overenskomstmæssige stigninger

8. Fritvalgsordning

Arbejdsgiver betaler ud over lønnen (pkt. 7) _____ % af medarbejderens ferieberettigede løn (inkl. tillæg mm.)

Procentsatsen reguleres efter overenskomstens regler.

9. Pension

Det til enhver tid fastsatte pensionsbidrag indbetales hver måned af arbejdsgiveren til det valgte pensionselskab, jf. overenskomstens § 23. Medarbejderens bidrag inkl. eventuelt frivilligt bidrag tilbageholdes i lønnen.

På ansættelsestidspunktet udgør:

A: arbejdsgiverens bidrag:	12,0%
B: medarbejderens bidrag:	2,5%
C: medarbejderens eventuelle frivillige bidrag:	_____ %
Pensionsbidrag i alt:	_____ %

10. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

Bank: _____

Kontonummer: _____

11. Ferie, feriefridage og betalt frihed

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse. Medarbejderen er derudover berettiget til fri med løn på de i overenskomstens § 9 angivne helligdage og særlige fridage.

Medarbejderen har ret til feriefridage efter reglerne i overenskomstens § 20.

Medarbejderen har endvidere ret til løn under barsel efter reglerne i overenskomsten § 21 samt ret til frihed ved børns sygdom efter reglerne i overenskomstens § 18. Derudover er der under visse betingelser mulighed for at konvertere fritvalg til frihed efter reglerne i overenskomstens § 16, stk. 5.

12. Sygdom

Medarbejderen har ret til løn under sygdom efter funktionærlovens regler.

Medarbejderen skal loyalt medvirke ved opfølgning fra kommune/jobcentret og således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

13. Forsikringer og andre sociale sikringsordninger

Arbejdsgiver har tegnet sundhedsforsikring for medarbejderne:

Ja Nej

I forsikringsselskab: _____

Arbejdsgiver har tegnet lovpligtig arbejdsskadeforsikring via Tandlægeforeningens Praksisforsikring.

Arbejdsgiver betaler bidrag til ATP, når klinikassistenten arbejder 39 timer eller mere pr. måned. Derudover betaler arbejdsgiverbidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring (AES).

14. Tavshedspligt

Medarbejderen har tavshedspligt med hensyn til de forhold, som medarbejderen bliver bekendt med under sit virke. Tavshedspligten vedvarer også efter medarbejderens fratræden, jf. overenskomstens § 28.

15. Prøvetid

- De første 3 måneder af ansættelsestiden er prøvetid, jf. funktionærlovens § 2, stk. 5.

Hvis der aftales prøvetid, gælder følgende opsigelsesvarsler:

- Gensidigt varsel på 14 dage til en hvilken som helst dag i måneden, eller
- Opsigelse fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden og fra medarbejderens side uden varsel til en hvilken som helst dag i måneden.

Ved opsigelse i prøvetiden skal opsigelsesvarslet kunne indeholdes i prøvetiden.

16. Opsigelse

Medarbejderens opsigelsesvarsel er én måned til udgangen af en måned.

Arbejdsgivers opsigelsesvarsel er:

Opsigelsesvarsel	Anciennitet på opsigelsestidspunktet
Et varsel på:	Inden udløbet af:
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 måneder
4 måneder	5 år og 8 måneder
5 måneder	8 år og 7 måneder
6 måneder	Derudover

17. Forkortet opsigelsesvarsel ved 120 sygedage

- Det er aftalt, at hvis medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage, kan opsigelse ske med én måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage og medens den ansatte endnu er syg, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2.

18. Udleveret materiale

- Personalehåndbog
 - Retningslinjer for meddelelse om sygdom
 - Retningslinjer for personlig fremtræden
 - Rygepolitik på klinikken
 - Alkoholpolitik på klinikken
 - Samtykkeerklæring, behandling af personfølsomme data
 - Andet: _____
- _____
- _____

19. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen

Fx ansættelse på særlige vilkår, herunder fleksjob, ansættelse på funktionsløn jf. overenskomstens § 1 stk. 2, herunder angivelse af, om der ifb med funktionslønnen er aftalt at overenskomstens regler om honorering af overarbejde fraviges, faste lukkedage på klinikken m.m.

20. Anden beskæftigelse

Medarbejderen kan tage ansættelse ved siden af ansættelsen på klinikken, hvis dette ekstra arbejde kan passes uden at det går ud over fremødet på klinikken. Medarbejderen oplyser at have følgende anden beskæftigelse:

Den _____ 20_____

Den _____ 20_____

Arbejdsgiver

Medarbejder

Ved enhver ændring af ovennævnte vilkår har arbejdsgiveren pligt til at ajourføre den ansattes kontrakt hurtigst muligt, og senest på den dato hvor ændringen træder i kraft. Unnlader arbejdsgiver at opfylde denne forpligtelse, vil den ansatte være berettiget til en godtgørelse på op til 20 ugers løn.

Ovennævnte forpligtelse gælder ikke ændringer der følger af fornyelse af overenskomsten mellem HK Privat og Tandlægeforeningen.

BILAG 2.

Obligatorisk ansættelseskontrakt, midlertidigt ansatte

Medarbejder _____

Adresse _____

Postnr. _____

By _____

Telefon _____

Mail _____

Fødselsdato _____

Arbejdsgiver _____

Adresse _____

Postnr. _____

By _____

Telefon _____

Mail _____

CVR nr. _____

Arbejdssted _____

1. Overenskomst

For ansættelsen gælder Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og HK Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger. Parterne har pligt til at sætte sig ind i overenskomsten, som findes på www.tdlnet.dk og på www.hk.dk

Funktionærloven finder anvendelse, medmindre medarbejderen gennemsnitligt arbejder 8 timer pr. uge eller derunder, se dog overenskomstens bestemmelser om deltidsansatte § 12, stk. 2.

2. Midlertidig ansættelse af max 1 måneds varighed

Tiltrædelsesdato: _____

Ansættelsen er midlertidig og ophører den: _____

Begge parter kan opsige aftalen uden varsel.

Om arbejdstiden er aftalt følgende:

Arbejdstiden er inklusive arbejdsgiverbetalt frokostpause: Ja Nej

Den planlagte arbejdstid kan ikke overstige 37 timer i den enkelte uge.

Mer-/overarbejde kan forekomme og kan kun ske efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Arbejdes der udover den aftalte arbejdstid eller mere end 8 timer samme dag, honoreres de overskydende timer som overarbejde, jf. overenskomstens § 13, stk. 6.

3. Pension

Såfremt medarbejderen opfylder betingelserne for at få pension, jf. overenskomstens § 23 udbetales arbejdsgivers pensionsbidrag som tillæg til lønnen.

4. Aflønning

Medarbejderen aflønnes pr. time i overensstemmelse med overenskomstens § 13, stk. 2, jf. § 14, stk. 1 eller § 15.

Timeløn: _____ kr.

Personligt tillæg pr. time _____ kr.

Arbejdsgivers pensionsbidrag kr. _____ kr.

Samlet timeløn _____ **kr.**

Udføres arbejdet før kl. 7 eller efter kl. 18 ydes forskudttidstillæg, jf. § 11 i overenskomsten.

5. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

Bank: _____

Kontonummer: _____

6. Ferie og særlige fridage

Ferieloven er gældende. Medarbejderen er derudover berettiget til fri med løn på de i overenskomstens § 19 angivne helligdage og særlige fridage.

Derudover har medarbejderen ret til løn under barsel efter reglerne i overenskomsten § 21 samt ret til frihed ved børns sygdom efter reglerne i overenskomstens § 18.

7. Forsikringer og andre sociale sikringsordninger

Arbejdsgiver har tegnet sundhedsforsikring for medarbejderne:

Ja

Nej

forsikringsselskab: _____

Arbejdsgiver har tegnet lovpligtig arbejdsskadeforsikring via Tandlægeforeningens Praksisforsikring.

Arbejdsgiver betaler bidrag til ATP, når klinikassistenten arbejder 39 timer eller mere pr. måned. Derudover betaler arbejdsgiver AES-bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

8. Sygdom

Medarbejderen har ret til løn under sygdom efter funktionærlovens regler.

Medarbejderen skal loyalt medvirke ved opfølgning fra kommunen/ jobcentret og således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

9. Anden beskæftigelse

Medarbejderen kan tage ansættelse ved siden af ansættelsen på klinikken, hvis dette ekstra arbejde kan passes uden at det går ud over den aftalte arbejdstid på klinikken. Medarbejderen oplyser at have følgende anden beskæftigelse:

10. Tavshedspligt

Medarbejderen har tavshedspligt med hensyn til de forhold, som medarbejderen bliver bekendt med under sit virke. Tavshedspligten vedvarer også efter medarbejderens fratræden, jf. overenskomstens § 28.

11. Udleveret materiale

- Personalehåndbog
- Retningslinjer for meddelelse om sygdom
- Retningslinjer for personlig fremtræden
- Rygepolitik på klinikken
- Alkoholpolitik på klinikken
- Samtykkeerklæring, behandling af personfølsomme data
- Andre væsentlige vilkår: _____

Den _____ 20_____

Den _____ 20_____

Arbejdsgiver

Medarbejder

Ved enhver ændring af ovennævnte vilkår har arbejdsgiveren pligt til at ajourføre den ansattes kontrakt hurtigst muligt, og senest på den dato hvor ændringen træder i kraft. Unnlader arbejdsgiver at opfylde denne forpligtelse, vil den ansatte være berettiget til en godtgørelse på op til 20 ugers løn.

Ovennævnte forpligtelse gælder ikke ændringer der følger af fornyelse af overenskomsten mellem HK Privat og Tandlægeforeningen.

BILAG 3.

Registrering af uddannelsestimer

Tandlægeforeningen og HK Privat anbefaler, at arbejdsgiver udarbejder oversigt over optjente uddannelsestimer, samt hvilke efteruddannelsesaktiviteter de enkelte medarbejdere har deltaget i.

Skemaet kan indeholde oplysning om:

- Hvor mange uddannelsestimer medarbejderen har ret til pr. år.
- Hvornår medarbejderen har deltaget i efteruddannelse, uddannelsens art og hvor mange timer uddannelsen har varet.
- Beregning af det beløb, som skal indbetales til motivationskontoen ved fratræden.

BILAG 4.

Aftale om deltagelse i efter og videreuddannelse (§ 22)

Mellem medarbejder: _____

og arbejdsgiver: _____

er indgået følgende aftale om medarbejderens deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Kursets navn: _____

Kursets varighed pr. dag, inkl. **samlet** transporttid ud over 1 time, i alt _____, heraf _____ timer uden for medarbejderens normale arbejdstid.

Kurset er placeret:	Sæt X	Antal timer:
1. Inden for normal arbejdstid.	<input type="checkbox"/>	_____
2. Uden for normal arbejdstid.	<input type="checkbox"/>	_____
a. Efter arbejdsgiverens ordre . Medgået tid som mer-/overarbejde i henhold til overenskomsten.	<input type="checkbox"/>	_____
b. Efter gensidig aftale . Medgået tid 1:1 (time for time).	<input type="checkbox"/>	_____
c. Efter eget ønske . Ingen honorering.	<input type="checkbox"/>	_____

Dato:

Arbejdsgiver

Medarbejder

BILAG 5.

Ferie til elever

Elever har ret til betalt ferie i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse i en tidligere ansættelse.

Ved tiltræden tildeles eleven ferie efter nedenstående skema:

Tiltrædelsestidspunkt:	Betalte feriedage tildeles:
1. september - 31. oktober	25 feriedage
1. november - 30. juni	3 ugers hovedferie (sommerferie) og op til 5 dage yderligere ved virksomhedslukning inden 1. maj.
1. juli – 31. august	2,08 feriedag pr. måned

Herefter tildeles eleven hver den 1. september 25 dages betalt ferie. Efter 2. hele ferieafholdelsesperiode (1. september til 31. december året efter) optjener eleven ferie på samme måde som de øvrige ansatte.

Eksempler

En elev, som bliver ansat 15. september, vil kunne holde 5 dages betalt efterårsferie, fordi eleven har fået tildelt 25 betalte feriedage ved ansættelsen.

En elev, som bliver ansat den 1. november kan ikke kræve at holde 5 dages betalt juleferie, medmindre hele klinikken holder lukket, fordi eleven alene får tildelt hovedferie.

En elev, som tiltræder 1. april vil kunne afholde 3 ugers betalt sommerferie allerede fra 1. maj

Fratræden

Fratræder en elev afregnes kun den ferie der er optjent (2,08 dage pr. måned) men ikke afholdt. Har eleven holdt mere ferie end der er optjent, kan den ikke modregnes i lønnen.

Ved fratræden beregnes skyldig ferie på samme måde som for andre medarbejdere (12,5 % af den optjente løn fratrukket afholdte feriedage).

Eksempel

En elev, der fratræder 30. oktober, har pr. 1. september fået tildelt 25 dages ferie. Eleven har dog kun optjent 4,16 feriedage. Da eleven har holdt ferie i uge 42, skal der ikke afregnes ferie.

BILAG 6.

Aftale om ferieoverførsel

Arbejdsgiver: _____

Medarbejder: _____

1. Overført ferie

Parterne har aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferie udover 4 uger kan overføres.

Der kan maksimalt overføres 10 dage. Denne begrænsning gælder dog ikke for feriedage, hvor medarbejderen har en lovlig feriehindring, fx på grund af egen sygdom eller orlov eller orlov efter barselsloven.

2. Aftaler om afvikling

Overført ferie afholdes før anden ferie.

For den overførte ferie er aftalt (sæt kryds)

2.1 Det er aftalt, at ferien skal holdes i forbindelse med hovedferien i 20_____

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den ____/____-20_____ til og med den ____/____-20_____

2.3 Anden eller supplerende aftale: _____

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

3.2 Er eller bliver der ikke indgået en aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som øvrig ferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Dato:

Arbejdsgivers underskrift

Medarbejders underskrift

BILAG 7.

Aftale om administration af Motivationskontoen

Motivationskontoen administreres af overenskomstparterne på følgende adresse:

HK Privat
Weidekampsgade 8
2300 København S

§ 1. Følgegruppe

Følgegruppen består af HK Privats og Tandlægeforeningens repræsentanter i FUTKA.

§ 2. Formål

At administrere indbetalingerne i Motivationskontoen jf. § 22, stk. 4 i parternes fælles overenskomst.

Motivationskontoens formål er at udbyde efteruddannelse til klinikassistenter. De nærmere retningslinjer for udmøntningen af midlerne mv. administreres via den ovenfor nævnte følgegruppe.

§ 3. Møder

Der skal minimum afholdes 1 møde pr. år, som indkaldes af følgegruppen. Møderne afholdes som hovedregel i forbindelse med afholdelse af FUTKA-møder.

§ 4. Økonomi

HK/Privat forestår den daglige drift af Motivationskontoen vederlagsfrit. Der oprettes en lukket bogføringskreds i HK/Privat, hvor ind- og udbetalinger føres. Kontooplysninger vedr. indbetaling er Arbejdernes Landsbank, Reg.nr. 5301, Konto nr. 0520792, med følgende reference: 12010 - 2353-23537013+0001 og vil fremgå af Tandlægeforeningens hjemmeside - TDLnet.dk og af parternes fælles overenskomst.

Regnskabsåret følger kalenderåret.

Der vælges en revisor fra henholdsvis Tandlægeforeningen og HK Privat, til at kontrollere regnskabet. Revisorerne kan vælges blandt følgegruppens medlemmer.

Eventuelle udgifter i forbindelse med transport og tabt arbejdsfortjeneste for gruppens medlemmer i forbindelse med møder vedrørende Motivationskontoen, dækkes af medlemmernes respektive organisationer.

§ 5. Beslutningsregler

Følgegruppen træffer beslutninger i enighed.

Ved ophævelse af Motivationskontoen skal eventuelle midler bruges af HK/Privat og Tandlægeforeningen til efteruddannelsesstilbud til klinikassistenter.

Aftalen er gældende fra den 1. marts 2017.

BILAG 8.

Hovedaftale mellem Dansk Tandlægeforening og HK/SERVICE

§ 1. Parterne i denne hovedaftale er Dansk Tandlægeforening (DTF) og HK/SERVICE (HK).

§ 2. Det er parternes ønske, at løn- og arbejdsvilkår fastlægges gennem afslutning af kollektiv overenskomst. Parterne forpligter sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at tandlæger eller tandklinikassistenter organiserer sig.

§ 3. Når der er indgået en kollektiv overenskomst parterne imellem, kan der ikke, så længe den er gældende, etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lock-out eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i den gældende kollektive overenskomst eller i "Norm for regler om behandling af faglig strid" af 17. august 1908. Sympatistrejke eller sympatilock-out kan i øvrigt etableres ved interessetvister inden for den liberale tandplejesektors område i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

§ 4. Ingen arbejdsstandsning kan iværksættes, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 majoritet af en efter DTF's eller HK's love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglerne i stk. 2. Undtaget herfra er arbejdsstandsninger i de i "Normen" § 5, stk. 2 nævnte tilfælde. Parterne er enige om, at elever holdes uden for arbejdsstandsninger.

Stk. 2. Såfremt en af parterne agter at forelægge sin kompetente forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal dette meddeles til den modstående organisation ved anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning mindst 7 dage, forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis 7 og 3 dage.

Stk. 3. DTF og HK er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og, hvis sådanne opstår, at søge dem bragt til ophør.

Stk. 4. Som strejke eller lock-out betragtes det forhold, at en arbejdsplads systematisk affolkes eller efterhånden lukkes. Undtaget herfra er dog nedtrapning på grund af alder, helbred eller nedgang i patientmængde eller omlægninger af klinikkens drift.

§ 5. Overenskomster afsluttet mellem DTF og HK skal respekteres og efterkommes af de respektive organisationers medlemmer, i det omfang de omfattes af disse overenskomster.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 6. Arbejdsgiveren udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og i samarbejde med klinikassistenterne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DTF og HK.

Stk. 2. Ved afskedigelse af en tandklinikassistent må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Parterne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende tandklinikassistentens opsigelsesvarsel.

- a) Såfremt der foretages afskedigelse af en tandklinikassistent, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende tandklinikassistent ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b) Hvis man fra tandklinikassistentens side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i tandklinikassistentens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelse kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelsen. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tids-

punkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 1 måned fra underretning om afskedigelsen.

- c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis HK begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d) Opnås der ikke herved enighed, har HK ret til at indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 hverdage efter afslutning af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i tandklinikassistentens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og klinikassistenten har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede tandklinikassistent. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn, beregnet efter den afskedigede tandklinikassistents gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
- f) Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagen afgørelse.

§ 7. DTF/HK vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationen under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

§ 8. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med denne Hovedaftale.

§ 9. Parterne er enige om, at tillidsmandsregler er indeholdt i den kollektive overenskomst. Reglerne om behandling af urimelige afskedigelser finder også anvendelse ved afskedigelser af tillidsrepræsentanter, hvis man fra tandklinikassistentens side gør gældende, at en sådan afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den afskedigedes eller virksomhedens forhold. Gøres det ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant alene gældende, at afskedigelsen er urimelig, behandles sagen af Afskedigelsesnævnet. Gøres det derimod ved en afskedigelse både gældende, at der ikke foreligger tvingende årsager, og at afskedigelsen er urimelig, kan de berørte organisationer aftale, at begge sager behandles ved faglig voldgift.

§ 10. DTF og HK vil samarbejde som organisationer og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på virksomhederne. Der må ikke lægges hindringer for, at der udføres så meget og så godt arbejde, som klinikens tarv og tandklinikassistentens evner og uddannelse tillader.

§ 11. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på overenskomsten mellem DTF og HK, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem DTF og HK.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 4, og er denne ikke forinden ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder, og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 12. Denne hovedaftale, der træder i kraft den 1. juli 1997, er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til genforhandling til den 1. juli dog tidligst 1. juli 2000. Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen ikke afsluttet til den pågældende 1. juli, gælder Hovedaftalen, indtil den ikraftværende overenskomst mellem DTF og HK afløses af ny overenskomst, og Hovedaftalen bortfalder ved den nye kollektive overenskomst ikrafttræden.

BILAG 9.

Afskedigelsesnævnet

Protokollat I til Hovedaftalen

I tilknytning til § 6, stk. 2 litra d er det aftalt, at kompetencen til at behandle afskedigelsessager tillægges det mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark nedsatte Afskedigelsesnævn i henhold til § 4, stk. 3 i Hovedaftalen mellem samme parter.

Afskedigelsesnævnet har følgende adresse: Afskedigelsesnævnets sekretariat, c/o Dansk Arbejdsgiverforening, Vester Voldgade 113, 1790 København V.

Afskedigelsessagerne behandles i overensstemmelse med reglerne i nærværende Hovedaftale og Afskedigelsesnævnets til enhver tid gældende forretningsorden.

Aftalen i dette protokollat kan opsiges særskilt af begge parter med et varsel på 6 måneder til et hvilket som helst tidspunkt. I tilfælde af opsigelse indledes der forhandlinger mellem parterne om nedsættelse af et afskedigelsesnævn, jf. § 6, stk. 2 litra d.

BILAG 10.

Nachfristen

Parterne er enige om, at det ansættelsesbrev, som organisationerne i fællesskab har udarbejdet, i det følgende kaldet fælleskontrakten, skal anvendes ved alle ansættelser, der er omfattet af overenskomsten, og som er påbegyndt den 1. januar 2006 eller herefter. Hvis fælleskontrakten ikke er benyttet ved ansættelser påbegyndt efter ovennævnte dato, vil det blive betragtet som brud på overenskomsten og kunne medføre krav om bod.

Hvor fælleskontrakten er benyttet som ovenfor nævnt, vil ansættelsesforholdet være omfattet af den nach-frist, der er beskrevet i overenskomsten § 2, stk. 5. Det vil sige, at en arbejdsgiver, som har udleveret en mangelfuld fælleskontrakt til den ansatte inden én måned efter ansættelsens påbegyndelse, ikke kan pålægges at betale godtgørelse i henhold til lov om ansættelsesbeviser, forudsat arbejdsgiveren har udleveret korrekt udfyldt fælleskontrakt inden 5 dage efter, at medarbejderen har rettet skriftlig henvendelse herom til arbejdsgiveren eller inden 10 dage efter, at HK har rettet skriftlig henvendelse herom til Tandlægeforeningen.

Ovenstående gælder ikke ved systematiske overtrædelser af lovens bestemmelser. Hvorvidt der er tale om systematiske overtrædelser afgøres i det fagretlige system.

Ansættelser, som er påbegyndt tidligere end den 1. januar 2006, er ikke automatisk omfattet af ovennævnte nach-frist, og arbejdsgiveren vil derfor fortsat kunne mødes med krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Et ansættelsesforhold, som er påbegyndt inden den 1. januar 2006, kan omfattes af nach-fristen, hvis arbejdsgiveren inden den 1. april 2006 har erstattet en tidligere udleveret ansættelseskontrakt med fælleskontrakten.

Nach-fristen gælder alene, hvor en udleveret ansættelseskontrakt er mangelfuldt udfyldt, og kan således ikke anvendes i tilfælde, hvor ansættelseskontrakt ikke er udleveret inden for lovens frist på en måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Det gælder fortsat, at **uddannelsesaftale** for en klinikassistentelev skal foreligge udfyldt og underskrevet af begge parter senest samtidig med, at uddannelsesaftalen påbegyndes, jf. overenskomstens § 30 a, stk. 1. Hvis en uddannelsesaftale er udfyldt og underskrevet senest på påbegyndelsestidspunktet, vil ansættelsesforholdet opfylde betingelserne for at være omfattet af nach-fristen.

For ansættelsesforhold, som er påbegyndt tidligere end den 1. januar 2006, og hvor den foreliggende kontrakt ikke er erstattet af fælleskontrakten inden den 1. april 2006, gælder, at ansættelsesforholdet ikke efterfølgende kan omfattes af nach-fristen. Dette er dog ikke ensbetydende med, at en arbejdsgiver, som har valgt ikke at erstatte tidligere ansættelseskontrakter med fælleskontrakten, kan forfølges fagretligt for brud på overenskomstens bestemmelse vedrørende brug af fælleskontrakten.

Note: I tilfælde af tvist vedr. ovennævnte tekst, er det oprindelige indgåede protokollat mellem overenskomstens parter af 14.12.2005 gældende.

Der er i det oprindelige protokollat brugt ordet "erstatning", men ved den redaktionelle ændring er ordet ændret til "godtgørelse". Parterne er enige om, at udbetaling af godtgørelse fortsat er skattefrit, medmindre SKAT på et tidspunkt måtte ændre reglerne herom.

HK Privat

Weidekampsgade 8
2300 København S
Telefon 70 11 45 45
E-mail hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk

Tandlægeforeningen

Amaliegade 17
1256 København K
Telefon 70 25 77 11
Fax 70 25 16 37
E-mail info@tandlaegeforeningen.dk
www.tandlaegeforeningen.dk