

FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Overenskomst for
Hospitalslaboranter
i staten**

1995

1995

Cirkulære om

**Overenskomst for
Hospitalslaboranter
i staten**

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	3
Almindelige bemærkninger	4
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser.....	4

OVERENSKOMST

Indhold	3
§ 1. Overenskomstens område	5
§ 2. Stillingernes art.....	5
§ 3. Løn	6
§ 4. Tillæg.....	9
§ 5. Lønanciennitet.....	9
§ 6. Pension	10
§ 7. Lønudbetaling	10
§ 8. Midlertidig tjeneste i højere stilling.....	10
§ 9. Tjenestedragt	10
§ 10. Bolig.....	11
§ 11. Arbejdstid	12
§ 12. Rådighedstjeneste (vagt).....	18
§ 13. Konvertering til årligt ulempetillæg.....	20
§ 14. Undervisning.....	20
§ 15. Sygdom.....	21
§ 16. Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorg	21
§ 17. Værnepligt	22

§ 18. Efterløn.....	22
§ 19. Tjenestefrihed	22
§ 20. Opsigelse.....	22
§ 21. Løn	24
§ 22. Lønanciennitet.....	24
§ 23. Arbejdstid mv.	24
§ 24. Tjenestedragt	26
§ 25. Opsigelse, sygdom, frihed mv.....	26
§ 26. Ferie	26
§ 27. Ansættelsesbrev	26
§ 28. Ekstraordinære aktiviteter.....	27
§ 29. Rejsegodtgørelse til vikarer	27
§ 30. Overgangsbestemmelser	27
§ 31. Ikrafttræden	28
§ 32. Opsigelse af overenskomsten.....	28
Protokollat nr. 1.....	29
Protokollat nr. 2.....	29
Protokollat nr. 3.....	29
Protokollat nr. 4.....	30
Protokollat nr. 5.....	31
Protokollat nr. 6.....	33
Bilag nr. 1.....	11
Bilag nr. 2.....	15

CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR HOSPITALSLABORANTER I STATEN

Finansministeriet og Lands sammenslutningen af Hospitalslaboranter har indgået vedlagte overenskomst af 20. februar 1996, der træder i stedet for overenskomst af 23. august 1993 vedrørende hospitalslaboranter i statens tjeneste.

Overenskomsten er på arbejdsgiverside indgået i fællesskab med Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune.

For statsansatte gælder følgende fravigelser fra de i overenskomsten aftalte bestemmelser, jf. lov af 24. maj 1995 om forlængelse og fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker, radiografer, sundhedsplejersker, hjemmesygeplejersker, hospitalslaboranter m.fl., § 2:

1. Opsigelse (afskedigelsesprocedure), overenskomstens § 20.

De ansatte er i stedet omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om afskedigelsesprocedure, jf. bilag nr. 1.

2. Ferie, overenskomstens § 26.

De ansatte er i stedet omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie, jf. bilag nr. 2.

3. Ansættelsesbrev, overenskomstens § 27.

De ansatte er i stedet omfattet af aftale af 14. juni 1993 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om ansættelsesforholdet.

Ud over at henvise til overenskomstens bestemmelser kan særligt fremhæves følgende:

Almindelige bemærkninger

Med hensyn til **lønfradrag/-beregning** gælder de for tjenestemænd fastsatte regler om lønfradrag/-beregning, for tiden cirkulære af 24. maj 1985 (LP. nr. 029/85).

Der kan ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 12. juni 1995 om **lokalløn og chefløn**.

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og CFU om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv.

Efter aftale med Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter skal man henstille, at institutionerne ved besættelse af **ledige stillinger** som hospitalslaborant foretrækker hospitalslaboranter med autorisation eller uautoriserede laboranter med mindst 3 års tilknytning til sygehusvæsenet.

Ligeledes efter aftale med Landssammenslutningen af Hospitalslaboranter skal man henstille, at institutionerne drager omsorg for, at det i givet fald af stillingsbetegnelsen fremgår, at man ønsker hospitalslaboranters medvirken ved dyreforsøg.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3. Løn

Til stk. 4

Deltidsbeskæftigede med under gennemsnitlig 15 timer pr. uge kan aflønnes med timeløn uanset bestemmelserne i § 21 vedrørende timelønnet ansættelse.

Til § 4. Tillæg

Kan efter lokal beslutning anvendes til hospitalslaboranter med særlige specialistfunktioner samt i særlig konsulentfunktioner.

Ydelse af særlige tillæg puljefinansieres i henhold til gældende regler herfor.

Til § 5. Lønanciennitet

Til stk. 1.

Ifølge overenskomsten finder aftale om **lønanciennitet** mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet tilsvarende anvendelse for hospitalslaboranter ansat ved statens institutioner.

Til § 6. Pension

Uautoriserede laboranter skal tilmeldes pensionskassen, når de har været ansat uafbrudt i mindst 3 år inden for overenskomstområdet.

Til § 8. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Ved beregning af vederlag for midlertidig tjeneste i højere stilling indgår den ansattes nettoløn i beregningen.

Til § 10. Bolig

Til stk. 1

Bestemmelsen pålægger alene de ansatte, der ønsker at **fraflytte** en bolig, der stilles til rådighed af institutionen, en pligt til at opsiges boligforholdet med 3 måneders varsel, men man vil finde det naturligt, at også institutioner,

der ønsker boligforholdet opsagt, giver et tilsvarende varsel, dog mindst svarende til det varsel, den pågældende kan opsiges med.

Til stk. 3

Betaling for **varme** forudsættes fastsat efter måler. Hvor måler ikke findes eller kan opsættes, beregnes betalingen efter bestemmelsen i Finansministeriets cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse, afsnit B.

Til stk. 6

Betalingen for **enkeltværelser** omfatter lys, varme samt vask; for privat tøjs vedkommende dog alene tøj, der kan koges.

Til § 11. Arbejdstid og § 12. Rådighedstjeneste (vagt)

Tilrettelæggelsen af arbejdstidsforholdene for de ansatte skal ske under iagttagelse af reglerne i lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø §§ 50 - 58, Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn, den med personaleorganisationen i henhold til nævnte bekendtgørelses kap. 4 indgåede aftale af 19. maj 1981 om supplerende bestemmelser til nævnte lov og bekendtgørelse og endelig ved en kombination af de i nærværende overenskomsts § 11 om arbejdstid og § 12 om rådighedstjeneste fastsatte bestemmelser.

Lovens bestemmelser om en samlet hviletid på 11 timer inden for arbejdsdøgnet om et ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 dage, som selvsagt i videst muligt omfang skal tilstræbes overholdt, er på en række punkter modereret gennem bekendtgørelsen og den med personaleorganisationen indgåede arbejdsmiljøaftale:

A. Normaltjeneste

1. Hvile

Hviletid i tilslutning til normaltjeneste vil lokalt kunne aftales nedsat til 8 timer, jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 6.

2. Fridøgn
Det ugentlige fridøgn vil lokalt kunne aftales omlagt dog således, at der ikke må være mere end 12 døgn imellem 2 fridøgn, jf. Arbejdsmiljøaftalens pkt. 7.

B. Rådighedstjeneste

1. Hviletid
 - a. Den daglige hvileperiode kan ligge i rådighedstjenestetiden. Dette gælder såvel for rådighedstjeneste 1, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 1, som for rådighedstjeneste 2, jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 1.
 - b. Hviletiden under rådighedstjenesten (begge typer) kan nedsættes eller udskydes, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 3, sammenholdt med arbejdsmiljøaftalens pkt. 2.
 - c. Hviletiden under mindre belastende rådighedstjenester (såvel type 1 som 2) kan yderligere nedsættes, jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 3.
 - d. Den opstillede sondring imellem rådighedstjenester af mere eller mindre belastende karakter indebærer pligt for institutionerne til kvartalsvis opgørelse af opkald under rådighedstjeneste med henblik på afgørelse af rådighedstjenestens karakter, jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 3.
 - e. I tilslutning til rådighedstjeneste af mere belastende karakter kan der ikke for de ansatte planlægges normaltjeneste i form af dagtjeneste eller døgnvagt jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 4.

2. Fridøgn

Det ugentlige fridøgn vil kunne omlægges dog således, at der ikke må være mere end 12 døgn imellem 2 fridøgn, jf. bekendtgørelsens § 6.

Til § 11. Arbejdstid

Til stk. 5.

I forbindelse med overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller opkald uden at være pålagt rådighedstjeneste, skal næste normaltjeneste eller døgnvagt først tiltrædes, når der er opnået i alt 8 timers hviletid. Perioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som tjenestefrihed med løn.

Ovennævnte finder først anvendelse efter overenskomstens udsendelse.

Bestemmelserne vedrørende tjeneste på 1. maj, grundlovs-, juleaftens- og nytårsaftensdag er optaget i protokollat nr. 4.

Til § 12. Rådighedstjeneste (vagt)

Til stk. 1.

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til **transport ved tilkaldelse**. Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.). Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Vagtværelser bør opfylde nedenstående minimumskrav:

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal

vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.

I forbindelse med projektering af nye vagtværelser forudsættes det, at disse vagtværelses standard er ensartet for personalegrupper, som pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse på samme institution.

Til § 13. Konvertering til årligt ulempetillæg

For ansatte omfattet af nærværende overenskomst gælder samme regler som for tilsvarende (amts-)kommunalt ansat personale.

Til § 15. Sygdom

Sygdomsforfald skal **anmeldes** til tjenestestedet uden ugrundet ophold. Det påhviler herefter den ansatte at sørge for, at tjenestestedet inden arbejdstidens begyndelse på den første sygedag eller snarest muligt derefter modtager meddelelse om sygdomsforfaldet.

Dokumentationen vil i lighed med de ordninger, der er aftalt for tjenestemænd og for personale ansat inden for det privat arbejdsmarked, som hovedregel bestå i en af den ansatte underskrevet erklæring indeholdende oplysninger om, at pågældende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og om sygdommen forventes at blive af kortere eller længere varighed.

Opmærksomheden henledes på, at der ved dokumentation af sygdom og sygelistsens førelse ikke kan kræves oplysning om sygdommens art.

Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, som skal afgives på en blanket godkendt af chefen for Socialstyrelsen, betales af tjenestestedet.

Såfremt **tjenesteforholdet er ophørt**, som følge af at pågældende har haft **mere end 120 sygedage** inden for 12 på hinanden følgende måneder,

henstilles det, at genansættelse finder sted, når den pågældende på ny bliver tjenstdygtig.

En ansats anmodning om **tjenestefrihed til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn** kan imødekommes, når hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det. Ordningen er etableret således, at der på barnets 1 sygedag i fornødent omfang kan gives delvis eller hel tjenestefrihed uden lønafkorting. Sygelister suppleres med oplysninger om fravær på grund af børns sygdom. Det bemærkes, at en ansats adgang til at benytte ordningen kan inddrages ved misbrug.

Til § 19. Tjenestefrihed

Ansatte har endvidere ret til tjenestefrihed uden løn til de formål og af den varighed, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 28. november 1986 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1995.

Finansministeriet
Økonomistyrelsen

Den 8. juli 1996

P.M.V.
E.B.

John J. Johnson

Bilag nr. 1

Opsigelse/afskedigelsesprocedure

De ansatte er omfattet af følgende aftale jf. punkt 1 - 10 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

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 arbejdstagers opsigelsesvarsel.

2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist

af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens parter.

5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

7. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens parter.

9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Ferie

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1- 6 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Til timelønnede ydes feriegodtgørelse efter ferielovens regler.
2. Til månedslønnede ydes ferie med løn efter ferielovens regler med de afvigelser, der fremgår af følgende bestemmelser:
3. Til månedslønnede, som ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end i det foregående kalenderår (optjeningsår), ydes ferielønnen med samme brøkdel, som tjenesten har andraget i gennemsnit det foregående kalenderår (optjeningsår).
4. Til månedslønnede ydes særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 14, stk. 1.

Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af

- a) den ansattes egetbidrag til ATP
 - b) arbejdsmarkedsbidrag
- og fradrag af
- c) udbetalt særlig feriegodtgørelse
 - d) løn for merarbejde af den art, som er beskrevet i punkt 5, samt
 - e) feriegodtgørelse (12,5 pct.) af løn for sådant merarbejde.

Pensionsbidrag, der ikke er skattepligtig indkomst, indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,5 pct. af dette beregningsgrundlag.

5. Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 12,5 pct.

6. Såfremt en overenskomstansat bliver syg under afvikling af ferie, kan der - efter styrelsens skøn - ydes erstatningsfrihed, når særlige omstændigheder taler herfor. Der bør herved tages i betragtning, fx om sygdommen er af længere varighed eller alvorlig karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst i tjenesten. Det er op til styrelsen at bestemme, om sygdom kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Styrelsen fastsætter tidspunktet for afholdelse af denne frihed.

Stk. 2. Når en medarbejder overgår til fra timeløns- til månedsløns-ansættelse, skal der ske fradrag i lønnen, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse. Der foretages fradrag i lønnen for hver afholdt ferietime.

Fradraget beregnes som $1/1924$ af årslønnen for en fuldtidsansat på det aktuelle løntrin.

Finanministeriets bemærkninger:

Som led i overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 1995 indgik Finansministeriet og centralorganisationerne en ny ferieaftale fælles for tjenestemænd og overenskomstansatte.

Da aftalen omfatter personalegrupper omfattet af ferieloven, er der i overenskomstforliget taget forbehold om, at aftalen skal godkendes af Direktoratet for Arbejdstilsynet.

Da denne godkendelsesprocedure ved overenskomstens underskrift endnu ikke er afsluttet, samt da den nye aftale først forudsættes at træde i kraft fra optjeningsåret 1996, er der ikke p.t. i overenskomsten en henvisning til de nye regler.

Der vil senere blive udsendt særskilt meddelelse herom.

Cirkulære af 8. juli 1996

Fmst. nr. 52/96

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Økonomistyrelsen,
Forhandlingskontoret.

Adresse:
Borgergade 18
DK-1017 København K
Telefon 33 92 88 00
Telefax 33 32 81 27

J.nr.

PKAT 231

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris kr.