Bilag A

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bacheloruddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:
På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse. Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.
b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensions-

ordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten, og hvor psykologer skifter mellem ansættelse på en professionshøjskole og andre dele af staten.

c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til MP Pension eller JØP kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

Cirkulærebemærkninger til bilag A:
Om uddannelserne henvises der til:

a) *Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1520 af 16. december 2013 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.*

Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 6, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Videregående Uddannelser. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Videregående Uddannelser har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. *§ 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.*

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole/Det informationsvidenskabelige Akademi (IVA)	Bibliotekarforbundet	PFA Pension) (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening (DM), øvrige henhører under Djøf		
Cand.adm.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.comm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening (DM).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.interpret	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA-Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet for Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet og Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.(kom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Cand.merc.(kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.merc.aud.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.merc.int.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.musicae	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad "Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet"		
Cand.polit.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi og mag.art i psykologi. Psykologer ansat i underviserstillinger på Professionshøjskoler henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.public.	DM – (Dansk magisterforening)	MP Pension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.pæd.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.san med følgende uddannelsesretninger: o ergoterapi o optometri og synsvidenskab	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: o agricultural development o agrobiologi (MSc in Agrobiology) o biologi-bioteknologi o jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmetal Mangement) o landskabsforvaltning - miljøkemi	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient'er under JA's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelig Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM – (Dansk Magisterforening)		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.adm.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.anth.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.oecon.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.scient.san.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemleder i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
	DM – (Dansk Magisterforening)	MP-Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFAPension
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM (Dansk Magisterforening). Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc.-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen. Øvrige kandidater henhører under Djøf. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc.(kom)		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.stat.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningsinformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.techn.al (Levnedsmiddelskandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinjen	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Cand.theol.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM (Dansk Magisterforening)		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension, Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Dr.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Dr.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
ESA / Kandidat med erhvervssproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
HD (Civiløkonom)	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
Levnedsmiddelingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Lic.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktniveau og på adjunktniveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektor-forsknings-institution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Mag.scient.soc.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk Magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Musikterapeut	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Nordea Liv og Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) i Sundhedsstyrelsen b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Danica Fra 1.6. 2013 Nordea Liv og Pension
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniørpension. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
AAD	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

II. Bachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger nedenstående	Følger Kandidatuddannelse, medmindre andet følger nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA-Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient i medicinalkemi)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension

-- AKT 1806925 -- BILAG 11 -- [Bilag 2 Lønforløb i gammel lønstruktur på den fællesakademiske lønskala] --

Bilag C. Lønforløb i nyt og gammelt lønsystem på de fællesakademiske skalaer

Lønforløb på den fælles lønskala - gammelt lønsystem

Løn-anc.	AC-Gene-relt	Civil-ing. Land-insp. Farma-ceut	Civil-økonom (+ UM) Cand.Negot med 4-årig uddannelse Handelsjur.	Cand.phil. Cand.in-terpret. Musikte-rapeut	Cand. scient. bibl.	Bib-lio-tekar	Bachelor AAE AAD Levneds-middel-ingeniør*
0	3	4	1	1	3	1	1
1	4	5	2	2	4	1	2
2	5	6	3	3	5	2	3
3	6	7	4	4	6	2	4
4	7	8	5	5	7	3	5
5	8	9	6	6	8	3	6
6	9	10	7	7	9	4	7
7	10	11	8	8	10	4	
8	11	12	9	9	11	5	
9	12	13	10	10	12	6	
10	13	14	11	11	13	7	
11	14	15	12	12	14	8	
12	15	16	13	13		9	
13	16	17	14	14		10	
14				15		11	
15				16		12	

* I lønforløb for bachelor, AAE, AAD, levnedsmiddelingeniør kan der ske personlig oprykning til trin 8.

Bilag 3

Lønforløb for akademikere i Kræftens Bekæmpelse i gammel lønstruktur

Akademikere (kandidater) Trinforløb	Kræftens Bekæmpelses grundløn (Årligt grundbeløb marts 2012) Akademikere i gammel lønstruktur (ekskl. pension)
7	296.386 kr.
8	305.088 kr.
9	314.460 kr.
10	322.828 kr.
11	332.200 kr.
12	338.726 kr.
13	348.099 kr.
14	357.135 kr.
15	367.344 kr.
16	380.733 kr.

Bilag 3a

Basisløn-intervaller for akademikere ansat efter konsulentaftalen indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og Akademikerne

Akademikere i ny lønstruktur ansat efter konsulentaftalen **Basisinterval**	**Kræftens Bekæmpelses grundløn (Årligt grundbeløb marts 2012)** **(Ekskl. pension)**
Specialkonsulent - Nedre	452.501 kr.
Specialkonsulent - Øvre	474.099 kr.
Chefkonsulent - Nedre	487.059 kr.
Chefkonsulent - Øvre	512.978 kr.

i. Til afdelingslæger, der er indplaceret på løntrin 16, ydes udover tillæg efter stk. 2, f., et tillæg på 93.800 kr.

Stk. 3. **Centralt aftalte tillæg til forskere**
Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til forskere, bortset fra læger og psykologer, uden ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer ydes ét af følgende tillæg

a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 46.500 kr.

b. Anciennitetstillæg til kandidater på løntrin 5 – 7 61.700 kr.

c. Kvalifikationstillæg til kandidater på løntrin 8 og opefter 73.300 kr.

Til forskere, bortset fra læger og psykologer, der har en ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer ydes i stedet for tillæg efter stk. 3, a. – c., ét af følgende tillæg

d. Ph.d.-tillæg til kandidater med en ph.d.-grad
- Til og med løntrin 7 94.000 kr.
- Fra løntrin 8 til 10 104.900 kr.
- Fra og med løntrin 11 110.100 kr.

Ph.d.-tillæg udbetales med virkning fra den 1. i den måned, hvor forhåndsgodkendelse af afhandlingen foreligger

e. Kvalifikationstillæg til kandidater uden ph.d.-grad med tilsvarende Kvalifikationer, der har været ansat i Kræftens Bekæmpelse i 4 år

- Fra løntrin 8 til 10 104.900 kr.
- Fra og med løntrin 11 110.100 kr.

f. Til ansatte, der har en doktorgrad, kan derudover ydes et docenttillæg på 126.100 kr.

g. Til ansatte uden doktorgrad, med 10 års anciennitet som forsker og i alt 6 års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse kan derudover ydes et kvalifikationstillæg på 126.100 kr.

Stk. 4. **Centralt aftalte tillæg til psykologer**
Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til psykologer, der ikke ydes tillæg efter stk. 3, 5 eller 6, ydes ét af følgende tillæg

a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 - 5 34.100 kr.

b. Kandidattillæg/autorisationstillæg til kandidater på løntrin 6 og opefter 63.000 kr.

c. Specialisttillæg 112.700 kr.

Når autorisation opnås, konverteres kandidattillægget til kandidater på løntrin 6 til et autorisationstillæg

Specialisttillægget ydes for gennemførelse af en af Dansk Psykolog

Forenings godkendte specialistuddannelser, der er relevant for arbejdet i Kræftens Bekæmpelse

d. Derudover kan der ydes et ulempetillæg 26.300 kr.

Ved ansættelse i stillinger, hvor det er en naturlig del af jobbet, at der præsteres arbejdstimer om aftenen og/eller i weekenden, ydes der et funktionstillæg som ulempe for forskudt arbejdstid. Timer i forskudt tid er indeholdt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 5. **Centralt aftalte tillæg til akademikere ansat som rådgivere**
Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til akademikere, bortset fra psykologer og læger, der ansættes som rådgivere i kræftrådgivningerne, og ikke har tillæg efter stk. 6, ydes følgende tillæg

a. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 3 - 5 34.100 kr.

b. Kandidattillæg til kandidater på løntrin 6 og opefter 63.000 kr.

Stk. 6. **Centralt aftalte tillæg til administrative akademikere**
Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012). Til administrative akademikere, der ikke har tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5 ydes

a. Rådighedstillæg

Løntrin 3	29.500 kr.
Løntrin 4 – 6	34.300 kr.
Løntrin 7 – 9	39.800 kr.
Løntrin 10 – 11	42.100 kr.
Løntrin 12 – 13	44.700 kr.
Løntrin 14 – 15	48.500 kr.
Løntrin 16 og derover	57.100 kr.

b. Medarbejdere på løntrin 5 og derover, der ikke har tillæg efter stk. 2, 3, 4 eller 5 ydes et anciennitetstillæg på 32.600 kr.

c. Medarbejdere, der har tillæg efter stk. 6, a. og b., har minimum 12 års anciennitet og har været ansat 3 år i Kræftens Bekæmpelse kan ydes et kvalifikationstillæg på minimum 17.400 kr.

Kvalifikationstillægget kan efter forhandling forhøjes

Stk. 7. **Lokal løndannelse**
Efter forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den relevante tillidsrepræsentant kan der ydes individuelt aftalte tillæg til den enkelte ansatte. Forhandling kan optages på initiativ af begge parter.

BILAG 4

Gammel lønstruktur - for akademikere ansat før 1. april 2015

Akademikere ansat før 1. april 2015 er ansat med en grundløn, der beregnes i forhold til pågældendes anciennitet efter overenskomstens §2, stk. 4. Grundlønnen følger den grundløn, der er aftalt mellem Finansministeriet og AC for akademikere på statens område (gl. løn), medmindre den ansatte efter forhandling er overgået til aflønning efter overenskomstens §4. Grundlønnen på statens område følges med disse tilpasninger:

a) Oprykning sker fra trin 3 direkte til trin 5 for alle ansatte

b) For læger og psykologer sker oprykning tillige fra trin 6 direkte til trin 8

Stk. 2. **Centralt aftalte tillæg til læger**
Alle de nævnte tillæg er årlige tillæg (grundbeløb marts 2012).

Til alle læger, bortset fra afdelingslæger, ydes et tillæg på	16.100 kr.
Ud over dette tillæg ydes ét af følgende tillæg	
a. Under 2 års beskæftigelse som læge (læger med A-autorisation)	43.300 kr.
b. Efter 2 års beskæftigelse som læge (læger med B-autorisation)	46.400 kr.
c. Efter 4 års beskæftigelse som læge/1. år af speciallægeuddannelsen	51.200 kr.
d. Efter 6 års beskæftigelse som læge/gennemført undervisnings-stilling/A-kursus i lægeligt speciale/sygehusdelen af speciallæge-uddannelsen i Almen medicin	56.400 kr.
e. Efter 10 års beskæftigelse som læge/opnået speciallægeautorisation	63.600 kr.
f. Til afdelingslæger ydes et tillæg på	96.600 kr.
g. Til læger, bortset fra afdelingslæger, der er 1. reservelæge, har gennemført undervisningsstilling/A-kursus, som minimum har erhvervet en ph.d.-grad eller har opnået tilsvarende kvalifikationer, ydes yderligere et kvalifikationstillæg på	50.700 kr.
Ved tilsvarende kvalifikationer forstås, at vedkommende har 8 års anciennitet som læge samtidig med, at vedkommende har haft i alt 4 års ansættelse i Kræftens Bekæmpelse	
h. Til læger, der er kandidater fra sommeren 1981 eller tidligere, ydes et særligt personligt tillæg, der udmøntes gennem forlængelse af lønforløbet på den fællesakademiske lønskala med to trin	
Løntrin 15a, svarende til løntrin 15 + 20.000 kr.	
Løntrin 16a, svarende til løntrin 16 + 20.000 kr.	

BILAG 5

Implementering af ny løn for akademikere

I forbindelse med OK2013 har parterne aftalt at implementere Ny løn for akademikere i Kræftens Bekæmpelse fra 1. april 2015 inden for følgende rammer:

Det overordnede formål med implementering af ny løn for akademikere i Kræftens Bekæmpelse er at opnå en højere grad af individuelt fastsat løn samt at anvende løn som et mere aktivt værktøj til at motivere en medarbejder og anerkende en medarbejders helt særlige bidrag til opnåelsen af Kræftens Bekæmpelses strategiske mål.

Det er ikke hensigten, at Kræftens Bekæmpelses samlede akademikerlønsum, reguleret med den i overenskomsten fastsat procentregulering og reguleringsordning, skal falde i forbindelse med implementeringen af ny løn for akademikere. Tilsvarende er det ikke hensigten, at gennemsnitslønnen for akademikergruppen skal falde i forbindelse med implementeringen af ny løn. Det er aftalt, at gennemsnitslønnen for hhv. læger og forskere omfattet af dette protokollat opgøres særskilt.

Akademikere i Kræftens Bekæmpelse kan have en forventning om en lønudvikling ud over sluttrin og centralt fastsatte tillæg. Derfor har en akademiker, der har stået på sluttrin i 3 år uden at opleve en lønudvikling, ret til en lønforhandling med sin leder. Lønforhandlingen kan følges op af en karrieresamtale med HR. Kræftens Bekæmpelses HR afholder udgifterne til kompetenceudvikling mv., der aftales i karrieresamtalen.

Bilag 6

Fællesaftale om arbejdstid

Denne arbejdstidsaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Gennem denne arbejdstidsaftale ønsker aftalens parter at sikre klare rammer for tilrettelæggelsen af arbejdet for medarbejdere, der normalt arbejder inden for almindelig dagsarbejdstid.

Samtidig åbner arbejdstidsaftalen mulighed for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler, der supplerer eller fraviger den fælles arbejdstidsaftale.

Kapitel 1. Dækningsområde mv.
§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk.2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk.3. Timelønnede er kun omfattet af aftalens § 5. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af det reelle antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk.4. Ansatte i henhold til Kræftens Bekæmpelses lederaftale og Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale, samt ansatte, for hvem der i henhold til overenskomsten er indgået en konkret aftale om ansættelse uden højeste arbejdstid, er omfattet af denne arbejdstidsaftale, bortset fra §§ 5, 10 stk. 1-7, 11 og 12.

Stk.5. Hvis arbejdstiden regelmæssigt og planlagt placeres uden for almindelig dagarbejdstid, kan nærværende aftale suppleres eller fraviges af en lokal arbejdstidsaftale.

Lokalaftaler
§ 2. For medarbejdergrupper hvor arbejdstiden **regelmæssigt og planlagt** placeres uden for almindelig dagsarbejdstid, kan aftalens bestemmelser i §§ 9-11 **fraviges** ved lokal aftale. Tilsvarende kan alle aftalens bestemmelser **suppleres** ved lokal aftale. Den lokale aftale fastlægges inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen, jf. dog arbejdstidsaftalens § 13.

Stk.2. Lokale arbejdstidsaftaler indgås mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til §2, stk.2
Parterne kan hver især tage initiativ til indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale for medarbejdere, hvor arbejdstiden regelmæssigt og planlagt placeres uden for almindelig dagsarbejdstid. Kompetencen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler kan af den forhandlingsberettigede organisation være delegeret til (fælles)tillidsrepræsentanten. I så fald indgås lokale arbejdstidsaftaler mellem Kræftens Bekæmpelse og (fælles)tillidsrepræsentanten.

Stk.3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales mellem parterne. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Arbejdstidens længde
§ 3. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer, inkl. en halv times betalt frokostpause om dagen. Medarbejderen står til rådighed for Kræftens Bekæmpelse i frokostpausen. Arbejdstiden placeres i en 5 dages arbejdsuge (mandag – fredag).

Stk.2. Arbejdstidens placering aftales mellem nærmeste leder og medarbejder på en fleksibel måde, der tilgodeser tilrettelæggelsen af arbejdet, og de behov medarbejderen har.

Deltid
§ 4. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. aftalens § 3, og lønnen forholdsmæssigt. Lønnen udregnes forholdsmæssigt på baggrund af en fuldtidsårsnorm på 1924 timer.

Stk.2. Deltidsansatte med en daglig arbejdstid på 5 timer og derover er berettigede til en halv times betalt frokostpause om dagen. Deltidsansatte med en daglig arbejdstid på under 5 timer er berettigede til et kvarters betalt frokostpause om dagen.

Stk.3. Ved ansættelse på deltid under 15 timer om ugen orienteres den relevante tillidsrepræsentant af Kræftens Bekæmpelse forud for ansættelsen.

Timelønnede

§ 5. Timelønnedes løn udregnes på baggrund af en fuldtidsårsnorm på 1924 timer, dvs. som $\frac{1}{1924}$, af den overenskomstbestemte løn. Læger og psykologer ansat som timelønnede aflønnes i henhold til særskilt aftale.

Pensionsbidraget inkluderes i timelønnen, således at der udbetales en højere timeløn. Den timelønnede kan aftale med HR, at pensionsbidraget i stedet indbetales til den pensionsordning, den timelønnede overenskomstmæssigt tilhører.

Stk.2. Timelønnede ansat til over 8 timer i gennemsnit om ugen kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen, jf. Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie.

Stk.3. Beordres timelønnede til arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid, kan der ydes natpenge svarende til:

Natpenge for tjeneste i tiden fra 17-06: 22,32 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time
For lørdage kl. 14 til mandag kl. 06,
samt søgnehelligdage fra kl. 00 til 24.00
samt dage optegnet i §17 i Kræftens Bekæmpelses ferieaftale: 39,92 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. time

Nærmeste leder og medarbejderen indgår på forhånd aftale om ydelse af natpenge i det enkelte tilfælde af beordret arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid.

Stk.4. Timelønnede opgør og indberetter arbejdstiden månedsvis.

Uden højeste arbejdstid

§ 6. For medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid finder statens regler for godtgørelse af tjenestemænds merarbejde anvendelse.

Stk.2. Kræftens Bekæmpelse kan godtgøre merarbejde i form af afspadsering eller udbetaling til medarbejdere, der er omfattet af §6, stk.1. Godtgørelsen fastsættes af Kræftens Bekæmpelse efter drøftelse med medarbejderen.

Bemærkning til stk.2
Ved fastsættelsen indgår såvel en vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang set over et kalenderår, den præsterede indsats og resultatet heraf.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 7. Den præsterede arbejdstid opgøres således

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor medarbejderen kan forlade arbejdsstedet.

2. *Dage med ret til fravær med løn* medregnes som udgangspunkt med 7,4 timer for fuldtidsansatte og for deltidsansatte et forholdsmæssigt timetal. Har leder og medarbejder aftalt, at medarbejderen normalt arbejder et bestemt antal timer på en given ugedag, medregnes det aftalte antal timer i stedet.
   Fravær med ret til løn er sygedage, afspadsering, særlige feriedage, feriedage og faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse jf. Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie samt søgnehelligdage. Arbejder medarbejderen efter en lokal arbejdstidsaftale på en fast dag med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse eller på en søgnehelligdag, registreres arbejdstiden i henhold til den lokale arbejdstidsaftale.

   Derudover ydes tjenestefrihed med løn til

   a) Barsel, adoption og omsorgsdage i henhold til Kræftens Bekæmpelses barselsaftale samt bestemmelser i den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation

   b) 2 barns sygedage i gældende relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation

   c) Egen og barns undersøgelse og behandling hos læge og tandlæge. Besøgene bør som udgangspunkt tilrettelægges uden for arbejdstiden. Hvis dette ikke er muligt, er det almindelig praksis, at medarbejderen kan få fri med løn, idet det samtidig forudsættes, at fraværet søges placeret til mindst mulig gene for udførelsen af arbejdet

   d) Medarbejdere, der efter gældende lovgivning er berettiget til en offentlig ydelse jf. barselsloven, ved pasning af alvorligt syge børn, forudsat at Kræftens Bekæmpelse modtager den offentlige ydelse.

      Bemærkning til §7, stk. 1, nr.2, c)
      Der er i henhold til barselsloven tale om korterevarende forløb med lægeordineret behandling eller hospitalsindlæggelse, dog på minimum 12 dage. Efter aftale med nærmeste leder og HR kan der ydes tjenestefrihed med løn ved barnets forløb på mindre end 12 dage. Se endvidere §8 om orlov i forbindelse med medarbejderens pasning af nærtstående med handikap eller alvorlig sygdom, eller børn med kronisk eller langvarig sygdom

   e) Medarbejderens hospitalsindlæggelse i op til fem dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder sammen med et hjemmeværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver medarbejderens tilstedeværelse

   f) Medarbejdere, der er bevilliget plejeorlov henhold til gældende lovgivning, under forudsætning af, at Kræftens Bekæmpelse modtager refusion i form af plejevederlaget

   g) Varetagelse af borgerligt ombud (hverv der er pålagt medarbejderen af det offentlige, og som medarbejderen har pligt til at varetage). Medarbejderen underretter sin leder så tidligt som muligt om fravær i forbindelse med varetagelse af borgerligt ombud med det mål at indpasse fraværet bedst muligt i arbejdet

   h) Tilkald som tilkaldedonor

i) Ledsagelse af familie og andre nærtstående til lægeundersøgelse mv. i forbindelse med en kræftsygdom eller anden livstruende sygdom

Stk.2. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes fuldt ud i opgørelsen af arbejdstid. Arbejds- og opholdstid på tjenesterejser indregnes med en dagsnorm på 7,4 timer.

Stk.3. Kursus- og kongresdeltagelse indregnes med en dagsnorm, inkl. rejsetid, på 7,4 timer.

Bemærkning til §7, stk.2 og 3
Er dette åbenlyst urimeligt, kan medarbejder og nærmeste leder indgå konkrete aftaler, som afviger fra bestemmelsen.

Bemærkning til §7
Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid, medmindre dette er aftalt lokalt.

Orlov
§8. Kræftens Bekæmpelse kan give medarbejdere orlov med løn, eller orlov med delvis løn (forskelsløn), hvis Kræftens Bekæmpelse efter gældende lovgivning kan modtage refusion i forbindelse med medarbejderens pasning af nærtstående med handikap eller alvorlig sygdom, eller børn med kronisk eller langvarig sygdom.

Stk. 2. Kræftens Bekæmpelse kan efter individuel vurdering bevillige medarbejdere orlov uden løn

Fleksibel arbejdstid
§ 9. Fleksibel arbejdstid (flekstid) betegner de arbejdstimer en medarbejder præsterer mere eller mindre i forhold til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), uden at der er tale om beordret overarbejde jf. aftalens §10.

Stk.2. En medarbejder opsparer flekstid, hvis den præsterede arbejdstid efter opgørelse jf. aftalens § 7, har oversteget den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. aftalens § 3, (fuldtid) eller aftalens § 4 (deltid), og afvikler flekstid, hvis arbejdstiden ligger under den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Flekstid opspares og afvikles i forholdet time til time og bør afvikles inden for det kalenderår, det opspares.

Overarbejde
§ 10. Overarbejde betegner en af nærmeste leder pålagt pligt for medarbejderen til at præstere arbejdstid ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid efter opgørelse i henhold til aftalens § 7. Overarbejde tilrettelægges så vidt muligt på ugens fem første dage, og overarbejde på fredage efter kl. 16 undgås så vidt muligt.

Stk.2. Hvis medarbejderen af sin nærmeste leder er blevet pålagt overarbejde, godtgøres overarbejdet i henhold til stk. 4, dog jf. undtagelsen i stk. 3. Hvis overarbejde har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen, skal medarbejderen være opmærksom på at orientere nærmeste leder efterfølgende. Overarbejde, der har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af opgaverne i stillingen honoreres efter §10 stk. 4.

Stk.3. For medarbejdere med rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg betragtes de første 35 timers overarbejde pr. kalenderkvartal som merarbejde, der kan afspadseres i forholdet time til time. For akademikere omfattet af Kræftens Bekæmpelses overenskomst med Akademikerne, ansat på den nye lønstruktur med rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg, betragtes de første 20 timers overarbejde pr. kalenderkvartal som merarbejde, der kan afspadseres i forholdet time til time.

For deltidsansatte nedsættes rådighedsforpligtelsen i forhold til beskæftigelsesgraden mod en tilsvarende reduktion i tillægget.

Stk.4. Beordret overarbejde godtgøres med et tillæg på 50%. Overarbejde ud over tre timer om dagen og på fredage efter kl. 18, lørdage, søn- og helligdage og de i Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om ferie nævnte faste fridage med løn, udgør tillægget dog 100%.

Stk.5. Hvis medarbejderens arbejdsopgaver tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af den i stk. 4 nævnte procentsats. Hvis denne erstatningsfrihed ikke er afviklet inden for et kalenderår, udbetales overarbejdet i henhold til stk.6.

Stk.6. Hvis den pågældende medarbejders opgaver ikke tillader afspadsering efter stk. 5, skal overarbejdet godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 4 nævnte tillæg.

Stk.7. Hvis den præsterede arbejdstid jf. aftalens § 4 (deltid) overstiger den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som følge af beordret overarbejde, uden at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtid, jf. aftalens § 3, overskrides, betragtes arbejdstiden som flekstid, der afvikles i henhold til aftalens § 9.

§ 11. Overarbejde skal afvikles inden for samme kalenderår, hvor arbejdstiden er oversteget.

Bemærkning til § 11, stk.1
Efter aftale mellem nærmeste leder og medarbejder kan ikke-afspadseret overarbejde enten udbetales ved den førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets afslutning eller overføres til afspadsering i det følgende kalenderår.

Ved udbetaling af overarbejde beregnes betalingen pr. overarbejdstime som $\frac{1}{1924}$ *af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse. Timelønnen tillægges de i aftalens § 10, stk.4, nævnte tillæg, hvis de ikke er udbetalt tidligere.*

Stk.2. Tidspunktet for afspadseringen aftales mellem nærmeste leder og medarbejderen.

Stk.3. Hvis medarbejderen bliver syg under planlagt afspadsering, suspenderes afspadseringen. Tilsvarende gælder, hvis medarbejderen bliver syg inden afspadseringen påbegyndes.

§12. Tillidsrepræsentantens indsigt i overarbejde mv.
Tillidsrepræsentanten kan efter anmodning få opgørelser over den enkelte medarbejders overarbejde, afspadsering, ferie mv.

Stk.2. Hvis en medarbejders, eller medarbejdergruppes, overarbejde antager et væsentligt omfang, tager nærmeste leder, medarbejderen eller medarbejdergruppen initiativ til en drøftelse af, hvordan overarbejdet kan nedbringes. Det kan f.eks. ske ved prioritering af arbejdsopgaverne eller tilførsel af yderligere ressourcer.

Arbejdstidens tilrettelæggelse
§ 13. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk.2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk.3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 13
'Hvileperioden' defineres som det tidsrum, der ikke er arbejdstid. Kræftens Bekæmpelse skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen. I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til medarbejderen ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at arbejdstilrettelæggelsen aftales så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at den relevante tillidsrepræsentant orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af Kræftens Bekæmpelses forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser
§ 14. Aftalen træder i kraft den 1. april 2018.

Stk.2. Arbejdstidsbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2018.

Stk.3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk.4. Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

København, den 1. marts 2019

For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie

DJØF som servicerende organisation

DM som servicerende organisation

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernrød

Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave

Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant
HK
Anne Marie Hansen

Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen

For Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen

Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund

Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez

PROSA/Øst
Bjørn Vitoft

Tillidsrepræsentant
PROSA/Øst
Nick Martinussen

3F
Margrethe Martinsen

Bilag 7

Kræftens Bekæmpelses ferieaftale

Denne ferieaftale er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Ferieloven indeholder en række bestemmelser, som kan fraviges ved kollektiv aftale. Denne ferieaftale regulerer alene de områder, hvor loven er fraveget. Medarbejderen og nærmeste leder kan ikke indgå aftaler, der fraviger ferieloven eller denne ferieaftale.

Aftalens parter anerkender, at ferie har et vigtigt rekreativt formål for alle i Kræftens Bekæmpelse. Derfor skal arbejdet på alle arbejdspladser tilrettelægges, så medarbejderne har mulighed for at holde 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden, sådan som ferieloven tilsiger det.

Aftalens parter er bevidste om, at forskellige medarbejdere har forskellige behov. Derfor ønsker aftalens parter samtidig at skabe en ramme for medarbejdernes ret efter ferieloven til at overføre ferie til et efterfølgende ferieår. Derudover åbner ferieaftalen også mulighed for, at en medarbejder kan vælge at afvikle sine opsparede særlige feriedage i det enkelte år eller at få udbetalt værdien af dem.

Selvom det er muligt at overføre ferie og få udbetalt værdien af de særlige feriedage, er det aftaleparternes anbefaling, at medarbejderne afholder 5 ugers ferie og de opsparede særlige feriedage hvert år.

Aftale om ferie

Kapitel 1. Dækningsområde
§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

Stk.2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, finder denne aftale også anvendelse, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Kapitel 2. Timelønnede
§ 2. Timelønnede følger ferieloven. Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af et reelt antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk.2. Timelønnede, der er ansat til over 8 timers arbejde i gennemsnit pr. uge kompenseres for optjening af særlige feriedage ved et tillæg til timelønnen svarende til $\frac{\text{timeløn} \times 37}{1924}$. For læger og psykologer gælder særlig timelønsaftale.

Stk.3. Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, afregner Kræftens Bekæmpelse de optjente 12,5% i feriegodtgørelse, jf. ferieloven til Feriekonto. Herefter foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i §9, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

Kapitel 3. Månedslønnede
§ 3. Månedslønnede følger ferieloven med de afvigelser, der er anført i §§ 4-17 i denne aftale.

Optjening af ferie
§ 4. Medarbejderen optjener ret til ferie med løn under de 18 uger ulønnet forældreorlov, hvor der fortsat ydes arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Fratræder medarbejderen inden for det efterfølgende ferieår, indbetales feriepenge beregnet af den ferieberettigede løn til Feriekonto.

Bemærkning til §4, stk.1
De 18 ugers ulønnet forældreorlov er ikke feriepengeberettigede ved fratrædelse inden for det efterfølgende ferieår.

Stk.2. Hvis en medarbejder holder orlov uden løn i en periode på ét år eller mere uden, at der ydes overenskomstfastsat pensionsbidrag, afregner Kræftens Bekæmpelse den tilgodehavende ferie til FerieKonto. Tilgodehavende særlige feriedage afregnes kontant ved påbegyndelsen af den ulønnede orlov.

Stk.3. Hvis en medarbejder genindtræder i sin stilling i Kræftens Bekæmpelse efter orlov uden løn i en periode på ét år eller mere, hvor Kræftens Bekæmpelse har afregnet tilgodehavende ferie til Feriekonto, og medarbejderen efter genindtræden afvikler den således afregnede ferie som ferie uden løn, foretages et fradrag på 4,8% af månedslønnen pr. dag, medarbejderen holder ferie, jf. § 9.

Omlægning af ferie og særlige feriedage

§ 5. Hvis planlagt ferie eller særlige feriedage omlægges med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (restferie / særlige feriedage), ydes en kompensation på en halv dags betalt frihed for hver omlagt feriedag/særlig feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsering.

Stk.2. Hvis omlægningen sker efter feriens/de særlige feriedages påbegyndelse, udgør kompensationen en hel dags betalt frihed for hver omlagt feriedag. Medarbejderen kan vælge at få kompensationen udbetalt frem for afviklet som afspadsering.

Stk.3. Omlægning af ferie kan kun ske, når Kræftens Bekæmpelse pga. væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn nødvendigvis har brug for den konkrete medarbejders arbejdskraft. Der skal foreligge ganske særlige omstændigheder, der har været uforudsigelige for Kræftens Bekæmpelse, dvs. force majeure lignende situationer. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at der f.eks. er sygdom blandt de tilbageværende medarbejdere. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af omlægningen af ferie eller særlige feriedage.

Overførsel af ferie

§ 6. Medarbejderen kan skriftligt indgå aftale med sin nærmeste leder om, at op til 5 feriedage pr. år overføres til afvikling i det følgende ferieår. I tilfælde af feriehindring kan medarbejderen overføre yderligere feriedage jf. §7. Aftalen skal være indgået senest 31. marts i ferieåret. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie.

Stk.2. Overført ferie afholdes forud for øvrig optjent ferie med løn. Fratræder medarbejderen før afvikling af den overførte ferie, udbetales værdien af den overførte ferie, mens øvrig optjent ferie afregnes til Ferie-Konto. Ferielovens regler for afvikling af ferie gælder også for overført ferie.

Bemærkning til § 6
Hvis det som led i en aftale om overførelse af ferie/særlige feriedage fastlægges præcist, hvornår afviklingen skal ske, fraskriver Kræftens Bekæmpelse sig retten til at omlægge ferien/de særlige feriedage efter reglerne i denne aftales § 5.

Er det i forbindelse med en sådan aftale om overførelse af ferie/særlige feriedag yderligere aftalt, at afvikling skal ske i tilknytning til hovedferien i det pågældende ferieår, og tidspunktet for afvikling af denne derfor samtidig er fastlagt, kan heller ikke hovedferien omlægges efter denne aftales § 5.

Det er i alle tilfælde en betingelse, at medarbejderen holder mindst 4 ugers ferie om året, jf. dog denne aftales § 7 om feriehindringer.

Feriehindring

§ 7. Hvis tilgodehavende ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 17, i feriebekendtgørelsen, jf. bilag 1, kan nærmeste leder og medarbejderen skriftligt aftale, at hele eller dele af ferien overføres til det følgende ferieår. De nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie aftales på samme måde som ved overførsel efter denne aftales § 6.

Stk.2. Værdien af eventuel tilgodehavende restferie ud over den aftalte overførte ferie udbetales ved ferieårets udløb. Værdien af eventuel tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Stk.3. Indgås der ikke aftale om overførelse af hele eller dele af ferien, udbetales værdien af tilgodehavende restferie ved ferieårets udløb, mens værdien af tilgodehavende hovedferie udbetales ved ferieperiodens udløb.

Bemærkning til § 7
Der henvises til ferielovens § 40 vedrørende kravene til aftale om overførsel af ferie i sådanne tilfælde.

Udbetaling af værdien af den tilgodehavende ferie, beregnet på baggrund af den ferieberettigede løn, kan først ske ved fratræden eller ved ferieårets udløb, medmindre der er tale om feriehindring i forhold til hovedferien. I så fald udbetales værdien af den tilgodehavende hovedferie ved ferieperiodens udløb. Værdien af den tilgodehavende ferie beregnes på grundlag af den ferieberettigede løn ved ferieårets/ferieperiodens udløb.

Overført ferie i forbindelse med fratræden
§ 8. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Ferie uden løn
§ 9. For medarbejdere, der holder ferie uden løn, foretages et lønfradrag på 4,8 % af månedslønnen for hver dag, medarbejderen holder ferie.

Særligt ferietillæg
§ 10. I stedet for ferietillæg efter ferielovens §26 har medarbejderen krav på et særligt ferietillæg, der beregnes af den ferieberettigede løn. Procentsatsen for det særlige ferietillæg aftales mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation og fremgår af overenskomsten. Det særlige ferietillæg udbetales sammen med lønnen for april måned.

Stk.2. Særligt ferietillæg, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte særlige ferietillæg.

Stk.3. Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der ikke er ansat i henhold til overenskomst, ydes et særligt ferietillæg på 2,75 % beregnet af den ferieberettigede løn.

Sygdom under ferie
§11. Ud over erstatningsferie tildelt, jf. ferielovens §13, stk. 3 om erstatningsferie kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter 5 sygedage. Aftale herom indgås mellem medarbejderen og HR. Ved afgørelsen af, om der kan tildeles erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, tages der hensyn til, om sygdommen er af alvorligere karakter, og om den hindrer medarbejderen i at udnytte ferien på en rimelig måde.

Stk. 2. Tilsvarende kan Kræftens Bekæmpelse tildele erstatningsferie til en medarbejder, der bliver syg under ferien, tidligere end efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage, hvis medarbejderen har optjent mindre end 25 dages ferie.

Stk. 3. Kræftens Bekæmpelse kan tildele erstatningsferie fra medarbejderens første sygedag under ferie, uanset at medarbejderen først har orienteret Kræftens Bekæmpelse om sin sygdom under ferien på et senere tidspunkt under ferien. Det er en forudsætning for tildeling af erstatningsferie ud over ferielovens bestemmelser, at Kræftens Bekæmpelse modtager orientering om sygdommen under medarbejderens ferie, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Stk. 4. Nærmeste leder fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien i dialog med medarbejderen.

Bemærkning til §11
Af ferielovens §13, stk. 1 fremgår det, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag. I ferielovens §13, stk. 2, fastslås endvidere, at en medarbejder, der er syg, når ferien begynder, ikke har pligt til at påbegynde ferien. Medarbejderen kan således melde sig syg frem til arbejdstids begyndelse den første feriedag.

Kapitel 4. Særlige feriedage
§ 12. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener alle månedslønnede ansatte 0,42 særlige feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. De særlige feriedages længde svarer til den gennemsnitlige daglige arbejdstid for medarbejderen på afholdelsestidspunktet. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Bemærkning til §12
De særlige feriedage afholdes i overensstemmelse med de principper, der er fastsat i ferielovens §12.

Stk.2. For særlige feriedage gælder reglerne i denne aftales kapitel 3 med de fravigelser, der følger af denne aftales §§ 13-16.

§ 13. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage indenfor det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem medarbejder og nærmeste leder. Afvikling sker i overensstemmelse med medarbejderens ønsker, i det omfang det er foreneligt med arbejdet.

Stk.2. Afvikling kan ske som enkeltdage eller som halve dage.

§ 14. Medarbejderen kan skriftligt meddele sin nærmeste leder senest den 31. oktober i det indeværende ferieår, at de op til 5 særlige feriedage til afholdelse i samme ferieår ikke afvikles, men ønskes godtgjort kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. denne aftales § 16.

Stk.2. Er de særlige feriedage ikke afviklet, og har medarbejderen ikke meddelt, at de ønskes godtgjort kontant i henhold til stk. 1, overføres de særlige feriedage automatisk til afvikling i et senere ferieår.

§ 15. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. denne aftales § 16.

§ 16. Kontant godtgørelse for særlige feriedage sker ved udbetaling af den fast påregnelige løn på udbetalingstidspunktet for de særlige feriedage, uanset hvad timetal og løn har været i optjeningsåret.

Kapitel 5. Faste dage med frihed med løn i Kræftens Bekæmpelse
§ 17. Ud over de officielle nationale helligdage gives fuldtids- og deltidsansatte i Kræftens Bekæmpelse frihed med løn i forbindelse med:

- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag
- Grundlovsdag
- Egen 25. og 40. års jubilæumsdag

Herudover ydes alle fuldtids- og deltidsansatte en særlig Kræftens Bekæmpelse fridag med løn som anerkendelse af den indsats, de yder som ambassadører for Kræftens Bekæmpelse. Fridagen placeres efter aftale med nærmeste leder.

Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser
§ 18. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk.2. Bestemmelserne om ferie, særlige feriedage, særligt ferietillæg og betalte fridage i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2018.

Kapitel 7. Opsigelse
§ 19. De forhandlingsberettigede underskrivende parter i denne aftale har aftalt den 1. marts 2019 at indgå en ny fælles ferieaftale efter forhandling inden udgangen af 2019. Nærværende aftale er gældende, indtil den erstattes af den nævnte nye fælles ferieaftale.

København, den 1. marts 2019

For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie

DJØF som servicerende organisation

DM som servicerende organisation

Tillidsrepræsentant
For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernrød

Tillidsrepræsentant
For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

Tillidsrepræsentant
For forskere
Marie Hargreave

Tillidsrepræsentant
For læger
Mogens Munch Nielsen

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant
HK
Anne Marie Hansen

Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen

For Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen

Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund

Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez

PROSA/Øst
Bjørn Vitoft

Tillidsrepræsentant
PROSA/Øst
Nick Martinussen

3F
Margrethe Martinsen

Bilag 1
Feriebekendtgørelsens § 17

En lønmodtager er helt eller delvis afskåret fra at holde ferie, hvis lønmodtageren har en af følgende feriehindringer:

1) egen sygdom,
2) barselorlov, jf. dog stk. 2,
3) orlov til adoption, jf. dog stk. 2,
4) ophold i udlandet, forudsat at pågældende ikke er i et ansættelsesforhold, som er omfattet af ferieloven under opholdet,
5) overgang til selvstændigt erhverv,
6) overgang til arbejde i hjemmet,
7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner,
9) tvangsanbringelse,
10) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
11) aftjening af værnepligt,
12) tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår,
13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG,
14) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist i ferieåret mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriepenge,
15) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
16) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende

Fællesaftale om tillidsrepræsentanter

Aftalens parter ønsker med denne tillidsrepræsentantaftale at skabe en god og tryg ramme for varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet i Kræftens Bekæmpelse og dermed grundlaget for et gensidigt godt og udbytterigt samarbejde mellem Kræftens Bekæmpelses ledelse og tillidsrepræsentanterne.

Den i aftalen beskrevne særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse mod afskedigelse og forflyttelse omfatter udover (fælles)tillidsrepræsentanter endvidere arbejdsmiljørepræsentanter (medarbejderrepræsentanter), samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) samt suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter).

(Fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver til gavn for arbejdspladsen og medarbejderne. Således er Kræftens Bekæmpelse og organisationerne enige om, at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid, uddannelse og tryghed i ansættelsen.

Der er ligeledes enighed om at understrege vigtigheden af, at (fælles)tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres, herunder at (fælles)tillidsrepræsentanter og suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter er omfattet af Kræftens Bekæmpelses personalepolitikker i samme omfang som alle andre medarbejdere.

Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om tillidsrepræsentanter

§1. Aftalens dækningsområde
Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse omfattet af en overenskomst, der henviser til denne aftale.

§2. Valg af tillidsrepræsentant
Medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse har ret til at vælge én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe i Kræftens Bekæmpelse med mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning til stk. 1
Ved 'en medarbejdergruppe' forstås følgende

- *En gruppe af medarbejdere omfattet af en selvstændig overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og en forhandlingsberettiget organisation*

- *Hvis flere organisationer har indgået forhandlingsfællesskab og underskrevet samme overenskomst, udgør samtlige medarbejdere omfattet heraf tilsammen en medarbejdergruppe*

- *Hvis der inden for et forhandlingsfællesskab er organisationer, hvor der er mindst 5 medarbejdere inden for organisationens område, kan medarbejderne inden for organisationens område dog vælge at udgøre en selvstændig medarbejdergruppe, som i stedet vælger deres egen tillidsrepræsentant*

- *Efter aftale mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer kan det aftales, at der kan vælges tillidsrepræsentanter på tværs af organisationsområder*

Ved 'medarbejdere' forstås alle lønnede medarbejdere, timelønnede ansat til højest 8 timer i gennemsnit om ugen dog undtaget. Lærlinge/elever medregnes i medarbejdergruppen, men er ikke valgbare.

Timelønnede defineres her som medarbejdere, der aflønnes på baggrund af det reelle antal erlagte arbejdstimer. Den enkelte overenskomst kan indeholde en præcisering af, hvornår der kan ansættes på timeløn.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og Kræftens Bekæmpelse er enig heri, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i Kræftens Bekæmpelse. Elever og lærlinge er ikke valgbare. For at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt tilstræbes det, at tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, vedkommende repræsenterer, samt vælges for mindst 2 år ad gangen.

Bemærkning til stk. 3. Den nævnte valgperiode 'mindst 2 år ad gangen' er ikke til hinder for, at en medarbejder, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, kan vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant kan imidlertid kun vælges for en periode, hvor vedkommende er ansat i kræftens Bekæm-

pelse. Vælges en medarbejder ansat i en tidsbegrænset stilling til tillidsrepræsentant, kan vedkommende således kun vælges for perioden frem til den tidsbegrænsede ansættelses udløb.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommendes organisation over for Kræftens Bekæmpelse. Kræftens Bekæmpelse er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for organisationen. Eventuel indsigelse skal ske inden for 3 uger efter, at meddelelsen er modtaget fra organisationen.

Bemærkning til §2
Valget er først gyldigt, når det er godkendt af organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for Kræftens Bekæmpelse. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretslig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor Kræftens Bekæmpelse er blevet bekendt med valget. Det lægges til grund, at beskyttelsen tidligst kan indtræde 1 måned før hvervet tiltrædes. Tillidsrepræsentanten omfattes fra sin indtræden i hvervet af en supplerende arbejdsskadeforsikring, som omfatter tillidsrepræsentantaktiviteter, der ikke er dækket af lov om arbejdsskadeforsikring.

§3 Tillidsrepræsentantens virksomhed
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Kræftens Bekæmpelses ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler Kræftens Bekæmpelses ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for Kræftens Bekæmpelses ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere, samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne. Tillidsrepræsentanten holdes derudover orienteret om ansættelse af personale.

Bemærkninger til §3
Hvert år kan der afholdes en generalforsamling inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Ligeledes kan der, hvert andet år, i forbindelse med valg af tillidsrepræsentant, holdes yderligere et møde inden for almindelig arbejdstid for alle medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer. Derudover kan der afholdes et årligt møde mellem tillidsrepræsentanten og de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (fagligt møde).
Fælles mødeaktivitet herudover kan afholdes i arbejdstiden efter aftale med HR.

§4. Valg af fællestillidsrepræsentant
Det er aftalt mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer, at der for medarbejdergrupper med mere end én tillidsrepræsentant kan vælges en fællestillidsrepræsentant, hvis tillidsrepræsentanterne ønsker det.

Stk. 2. Vælges en fællestillidsrepræsentant, aftales det samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes efterfølgende skriftligt af den organisation, som den pågældende er medlem af, til Kræftens Bekæmpelse.

§ 5. Valg af suppleant
Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i denne aftales §2, stk. 3 og 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i denne aftales §9 stk. 3, samt denne aftales §11-12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter i henhold til denne aftale.

Bemærkning til §5
Ved valg af suppleant for en (fælles)tillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af (fælles)tillidsrepræsentant med hensyn til valg og valgbarhed, anmeldelse af valget, indsigelse mod valget, beskæftigelsesgrad og minimumsvalgperiode. En suppleant for en fællestillidsrepræsentant vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

§ 6. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde
Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Stk. 2. Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads som tillidsrepræsentantopgaverne.

Stk. 3. Efter nyvalg og genvalg aftaler nærmeste leder og tillidsrepræsentanten, hvordan tidsforbruget til arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles.

Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 5. Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør nærmeste leder sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

§ 7. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet på sit arbejdssted
Tillidsrepræsentanten lønnes i vedkommendes valgperiode med sin sædvanlige løn i henhold til den relevante overenskomst mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til stk. 1.
Tillidsrepræsentanter skal ikke stilles ringere lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt end andre medarbejdere og skal have samme mulighed for at få tillæg mv., som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for. Hvis der er indgået en forhåndsaftale for vedkommende medarbejdergruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

Stk. 2. Hvis den enkelte overenskomst indeholder bestemmelser herom, ydes tillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentantsuppleanter i tillæg hertil et månedligt tillidsrepræsentanttillæg. Tillægget ydes som en mellem Kræftens Bekæmpelse og den enkelte forhandlingsberettigede organisation aftalt procentsats af tillidsrepræsentantens/-suppleantens sædvanlige månedlige løn. Tillægget er et

pensionsberettiget funktionstillæg, der ydes i den periode, medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentantsuppleant. Det individuelle tillæg bortfalder således, når tillidsrepræsentantens/-suppleantens valgperiode udløber eller en anden tillidsrepræsentant/-suppleant vælges.

Stk. 3. Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet i relation til Kræftens Bekæmpelse, jf. denne aftales § 6 stk. 3 og 4, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Stk. 4. Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejdet som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 4 medregnes dog

1. Eventuelt beordret overarbejde i tillidshvervet. Beordret overarbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §10 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (overarbejde)

2. Eventuelt arbejde i tillidshvervet, som det har været nødvendigt at placere uden for den normale arbejdstid af hensyn til varetagelsen af arbejdsopgaverne på tillidsrepræsentantens arbejdsplads. Dette arbejde medregnes i arbejdstidsopgørelsen i henhold til reglerne i §9 i Kræftens Bekæmpelses arbejdstidsaftale (flekstid)

Bemærkninger til §7, stk. 3 og 4
Ved tillidsrepræsentantarbejdet forstås bl.a. forhandlinger og drøftelser med Kræftens Bekæmpelses ledelse, samtaler med de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer, nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter og den forhandlingsberettigede organisation, nødvendig indsamling og formidling af information

Beordret overarbejde kan forekomme ved varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet og beordres i så fald af Kræftens Bekæmpelses ledelse.

Stk.6. Hvis varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant bliver særlig byrdefuldt for tillidsrepræsentantens arbejdsplads, kan Kræftens Bekæmpelse yde en økonomisk kompensation til arbejdspladsen.

§ 8. Transportgodtgørelse
Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

Stk.2. Tilkaldes tillidsrepræsentanten af Kræftens Bekæmpelse uden for sin normale arbejdstid, godtgøres tillidsrepræsentantens transportudgifter efter Kræftens Bekæmpelses retningslinjer for transportgodtgørelse.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter Kræftens Bekæmpelses almindelige regler.

§ 9. Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for sit arbejdssted
Hvis det er nødvendigt at en tillidsrepræsentant i sin normale arbejdstid må forlade sit arbejdssted for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med nærmeste leder, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i §7.

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal den pågældende hurtigst muligt orientere nærmeste leder om fraværet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne frihed med løn til i passende omfang at deltage i faglige kurser, tillidsrepræsentantmøder og repræsentantskabsmøder i den faglige organisation.

Bemærkning til stk. 3.
Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt deltage i den faglige organisations grunduddannelse for tillidsrepræsentanter inden for de første 12 måneder efter valget.

§ 10. Anvisning af fælleslokale
Kræftens Bekæmpelse skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver.

§11. Afskedigelse/forflyttelse
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede underrettes om, at Kræftens Bekæmpelse vil optage forhandling med den forhandlingsberettigede organisation om afskedigelse af den pågældende

2. Kræftens Bekæmpelse anmoder herefter den forhandlingsberettigede organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Bemærkning til stk. 2.
Anmodning om forhandling sendes altid til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det Kræftens Bekæmpelse at godtgøre, at der har foreligget tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis Kræftens Bekæmpelse kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder

Er tillidsrepræsentanten midlertidigt beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer

Ved opgørelse af fristerne indgår almindelige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indregnes ikke. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted

Anmoder Kræftens Bekæmpelse således om forhandling en onsdag, skal forhandlingen finde sted senest den følgende fredag (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 8-dagesfristen skal være overholdt

Stk. 3. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan kun ske med mindst 12 måneders varsel til den 1. i en måned. Er afskedigelsen af tillidsrepræsentanten begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden dog ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, tillagt 3 måneder.

Stk. 4. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant, med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, kan kun ske med et varsel på mindst 12 måneder til den 1. i en måned

Stk. 5. Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver opsigelse til den tillidsrepræsentantbeskyttede skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Samtidig gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Bemærkning til stk. 5
Meddelelsen om opsigelsen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om opsigelsen ved særskilt brev.

Meddelelsen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. stk. 7-16, har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

Stk. 7. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 2. En eventuelt faglig voldgift, jf. Stk. 8-17 har ikke opsættende virkning for opsigelsen.

Bemærkning til stk. 6 og 7
Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i den overenskomst, tillidsrepræsentanten er ansat i henhold til.

Stk. 8. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelsens/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Bemærkning til stk. 8
Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten.

Stk. 9. Klageskrift afgives inden for en frist af 8 kalenderuger fra opsigelsens afgivelse.

Bemærkning til stk. 9
Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor opsigelsen afgives. Afgives opsigelsen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk.10. Svarskrift afgives senest 8 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 11. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

Stk. 12. De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i stk. 2 og stk. 9-11. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 13. ved overskridelse af en af de i stk. 10 og 11 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 14. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 15. Voldgiftsretten kan efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem Kræftens bekæmpelse og tillidsrepræsentanten har lidt – eller ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet må antages at ville lide – væsentlig skade.

Stk. 16. Finder voldgiftsretten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 17. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og tillidsrepræsentanten i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 18. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. Kræftens Bekæmpelse skal samtidig give skriftlig meddelelse om bortvisningen til den organisation, som har forhandlingsretten for den pågældende stilling. Kræftens Bekæmpelse skal endvidere snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med organisationen. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan den inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen genforhandlet mellem parterne.

Bemærkning til stk. 18
Meddelelsen om bortvisningen, som Kræftens Bekæmpelse skal give til organisationen, kan ske ved fremsendelse af kopi af bortvisningsbrevet til den tillidsrepræsentantbeskyttede, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold. Indeholder brevet sådanne tavshedsbelagte oplysninger kan Kræftens Bekæmpelse i stedet underrettet organisationen om bortvisningen ved særskilt brev.

Meddelelsen om bortvisningen sendes til den organisation, som har forhandlingsretten til den pågældende stilling – også i tilfælde, hvor f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant måtte være medlem af en anden organisation. Kræftens Bekæmpelse skal sende meddelelsen til organisationens hovedkontor.

Ved opgørelse af fristen indgår samtlige arbejdsdage. Lørdage, søndage og helligdage indgår ikke. Ved opgørelse af fristen medregnes dagen, hvor forhandling finder sted. Har forhandling mellem Kræftens Bekæmpelse og den forhandlingsberettigede organisation fundet sted en onsdag, skal even-

tuel anmodning om genforhandling mellem parterne afgives senest mandag i den tredje uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er helligdage), hvis 14-dages-fristen skal være overholdt.

Stk. 19. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 8-17 finder tilsvarende anvendelse.

Bemærkning til stk. 19
Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en bortvisning ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst.

§ 12. Tillidsrepræsentanthvervets ophør
En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk. 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder er mindre end 5, og Kræftens Bekæmpelse skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.

§ 13. Uoverensstemmelser
Uenighed om forståelsen af denne aftale behandles efter de almindelige regler i den overenskomst eller hovedaftale, den pågældende forhandlingsberettigede organisation har indgået med Kræftens Bekæmpelse

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse
Denne aftale har virkning fra den 1. april 2015 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantbestemmelser i tidligere fællesaftaler, overenskomster og Kræftens Bekæmpelses fællesoverenskomst erstattes med denne aftale med virkning fra 1. april 2015.

Stk. 3. De ændrede regler om opsigelsesvarsel har virkning for opsigelser, der afgives d. 1. april 2015 eller senere

Stk.4 Aftalen kan opsiges individuelt af den enkelte organisation/det enkelte forhandlingsfællesskab, eller af de underskrivende forhandlingsberettigede organisationer samlet.

Underskrifter

København, den 29. januar 2016

For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie

DJØF som servicerende organisation

DM som servicerende organisation

For administrative akademikere
Ann-Britt Kvernrød

For psykologer
Lise Stampe Møller-Jørgensen

For forskere
Marie Hargreave

For læger
Mogens Munch Nielsen

HK
Helle Thorsen

Fællestillidsrepræsentant, HK, Anne Marie Hansen

PROSA
Mikkel Nonboe

Tillidsrepræsentant, PROSA, Niels Christensen

3F
Claus Hertz

Dansk Sygeplejeråd
Ulla Thomsen

Dansk Sygeplejeråd
Eva Lehgaard Kirkelund

Dansk Socialrådgiverforening
Helge Rudi Andersen

Tillidsrepræsentant
Dansk Socialrådgiverforening
Camilla Stolt Nielsen

Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen

Kost & Ernæringsforbundet
Hatun Ünsal

Bilag 1

Afskedsproceduren i hovedtræk

1. Den tillidsrepræsentantbeskyttede medarbejder, der påtænkes afskediget eller forflyttet underrettes. Er vedkommende ikke selv tillidsrepræsentant, underrettes også tillidsrepræsentanten

2. Den forhandlingsberettigede organisation anmodes om forhandling inden 8 dage

3. De i pkt. 2 nævnte parter afholder forhandling (frist 8 dage)

4. Opsigelsen, der skal være skriftlig og velbegrundet, afgives.

5. Organisationens hovedkontor orienteres samtidig om afskedigelsen

6. Organisationen kan forlange sagen behandlet ved faglig voldgift (frist for afgivelse af klageskrift 8 uger)