

Dyrlægevirksomhedernes
Arbejdsgiverforening (DA)

Veterinærsygeplejerskernes
Fagforening (VF)

Overenskomstforhandlingerne 2024 Forhandlingsprotokol

Fornyelse af overenskomst mellem DA og VF for veterinærsygeplejersker i klinisk praksis.

Ovennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af parternes overenskomst for en periode på 2 år (1. august 2024 til 31. juli 2026), med virkning fra den 1. august 2024.

Der tages forbehold for efterfølgende godkendelse af forhandlingsresultatet i de respektive foreningers kompetente forsamlinger.

1. Løn § 2 og løngaranti

Parterne har aftalt, at der ikke sker regulering af lønsatser i Kapitel 2 §2 pr. 1. august 2024. Basisløn, basisløntillæg og basisløngrænsen forbliver således uændret.

Der lægges 4% af rammen ud til lokal lønforhandling

Parterne har aftalt, at der skal gælde en ensidig løngaranti fra DAs side. Løngarantien er begrænset til overenskomstperioden 1. august 2024 til 31. juli 2026, hvorefter den bortfalder.

Hvis den gennemsnitlige månedsløn (eksklusive pension) for en fuldtidsansat veterinærsygeplejerske (bestående af basisløn, basisløntillæg, funktionstillæg og kvalifikationstillæg) i parternes lønstatistik udarbejdet ud fra lønnen for december måned 2025 ikke overstiger 33.500,- kr., tillægges differencen fra lønstatistikens gennemsnit og op til 33.500 kr. til basislønnen pr. 1. april 2026. Der er ikke modregningsret i personlige tillæg for stigningen.

Eksempel: hvis gennemsnitslønnen fx er kr. 32.500 lægges der kr. 1000 oven på basislønnen, jf. § 2a.

Udgangspunktet for den næstkommende overenskomstforhandling er gennemsnitslønnen for december 2025, dog mindst 33.500,- kr.

Eksempel: hvis gennemsnitslønnen er kr. 34.000 er det denne løn der danner udgangspunkt for den næstkommende overenskomstforhandling.

Parterne har aftalt, at mindst 300 veterinærsygeplejersker indgår i lønstatistikken, og at det tilstræbes, at 500 veterinærsygeplejersker indgår i lønstatistikken.

2. Pension § 5

Parterne har aftalt, at arbejdsgivers pensionsandel øges med 4,5%-point fra 8,5% til 13%.

Parterne har aftalt, at pensionsbetalingerne omlægges fra at være betalt af både arbejdsgiver og medarbejder, til kun at være betalt af arbejdsgiver, således:

Pr. 1. april 2025 ophører Lønmodtagerbidraget til pension, og udgør således 0%.

Pr. 1. april 2025 udgør Arbejdsgiverbidraget 13% af den pensionsgivende løn.

3. Engangsbetaling af løntillæg uden pension

Som kompensation for, at omlægning af pensionsordningen først sker med virkning fra den 1. april 2025, er det aftalt, at virksomheden udbetaler et éngangsbeløb til medarbejderen uden tillæg af pension.

Beløbet beregnes som:

4,5% af alle pensionsgivende løndelev jf. overenskomstens § 5 stk. 1, som er udbetalt af virksomheden til medarbejderen i perioden fra den 1. august 2024 til og med den 31. marts 2025.

Beløbet er ikke pensionsberettiget.

For medarbejdere, der måtte være fratrukket en virksomhed i perioden 1. august 2024 til 31. marts 2025, gælder følgende:

Virksomhedens pligt til at udbetale éngangsbeløbet er betinget af, at:

- medarbejderen skriftligt har anmodet virksomheden om afregning af engangsbetalingen senest den 15. november 2025, og
- medarbejderen skriftligt har oplyst fulde navn, adresse, cpr. nummer og bankkonto-oplysninger, hvortil beløbet kan indbetales

Når virksomheden har modtaget en skriftlig anmodning fra medarbejderen og de angivne oplysninger, er virksomheden pligtig at beregne og udbetale éngangsbeløbet senest med virksomhedens lønkørsel i den efterfølgende kalendermåned.

4. Barns 1. og 2. sygedag, § 11 stk. 5

Parterne har aftalt, at der ydes ret til frihed uden løn på barns 2. sygedag. Medarbejderen skal meddele arbejdsgiveren, hvorvidt friheden udnyttes efter virksomhedens lokale retningslinjer. Har virksomheden ikke fastsat retningslinjer herfor, skal meddelelse ske hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

5. Løn på personalemøder § 6 stk. 13

Parterne har aftalt at §6 stk. 13 ændres således, at der, udover sædvanlig timeløn, ydes ulempetillæg jf. §6 stk. 3, hvis personalemødet er placeret på ulempetidspunkter.

Der ydes fortsat ikke overarbejdstillæg, selvom personalemødet måtte være placeret udover og/eller uden for normal arbejdstid.

6. Arbejdstid § 6 stk. 9

Parterne har aftalt at genindføre en frivillig mulighed for at fravige overenskomstens maksimale ugentlige arbejdstid og i stedet arbejde efter EU's arbejdstidsdirektiv.

Ved gensidig aftale kan den ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måneder maksimalt udgøre 48 timer i gennemsnit (normalarbejdstimer samt vagt) jf. arbejdstidsdirektivet. Aftalen laves separat fra ansættelseskontrakten og kan tidligst indgås efter 4 måneders ansættelse. Aftalen kan opsiges af medarbejderen eller arbejdsgiveren med et varsel på en måned til ophør på en hvilken som helst dag. Opsigelse er uden konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Aftalen indebærer udelukkende en mulighed for parterne at aftale, at den ugentlige arbejdstid kan udgøre op til 48 timer i enkelte uger, mod tilsvarende reduktioner i timer i andre uger indenfor normperioden. Samtlige overenskomstens øvrige bestemmelser og vilkår gælder fortsat under denne aftale. Dette gælder f.eks., men ikke begrænset til, bestemmelserne om varslingsaf

arbejdstidskema, normperioder, overførsel af timebank på min./max. 37 timer, honorering for arbejde på ulempetidspunkter og overarbejde.

Aftaleskabelon bilag 9 genindføres i overenskomsten.

7. Afspadsering af overarbejde i opsagt stilling, § 8 - Overarbejde

Parterne har aftalt, at arbejdsgiver kan varsle afspadsering af optjent overarbejde med dags varsel for medarbejdere i opsagt stilling.

Parterne har aftalt at præcisere definitionen af overarbejde i stk. 1, 2. afsnit. således:

”Overarbejde er arbejde, der enten er pålagt af eller aftalt med arbejdsgiver, hvor gældende varsel på 28 dage ikke er iagttaget.

Parterne har aftalt at ændre nuværende stk. 2. til følgende ordlyd:

”Som overarbejde, der honoreres i henhold til stk.1., betragtes alt arbejde, der ligger uden for den fastlagte arbejdstidsnorm”.

8. Vagtkontrakt for ansættelse af eksterne veterinærsygeplejersker i vagt

Parterne har aftalt, at eksterne veterinærsygeplejersker, (defineret som veterinærsygeplejersker, der ikke er ansat i den vagtbærende praksis), kan ansættes til kun at udføre vagtarbejde. Vagtaftalen begrænses til foreløbigt at gælde i overenskomstperioden 1. august 2024 til 31. juli 2026, hvorefter muligheden for at anvende denne ansættelsesform i kontrakten bortfalder, medmindre den genforhandles ved næste overenskomstforhandling. Vagtkontrakter indgået indtil den 31. juli 2026 fortsætter indtil de opsiges eller udløber.

Parterne har aftalt, at ansættelsesformen evalueres mellem parterne efter den kommende overenskomstperiode.

Vagtsygeplejersker skal ansættes på den af parterne aftalte ansættelseskontrakt jf. protokollat 7. Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af overenskomsten mellem parterne.

Der oprettes ikke pensionsordning for ansættelse i vagt.

Lønnen er til fri forhandling mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Parterne er enige om, at lønnen bør afspejle medarbejderens faglige og personlige kvalifikationer, medarbejderens kompetencer, samt tidspunktet hvorpå arbejdet udføres.

Det præciseres, at en veterinærsygeplejerske, der er ansat i én klinisk praksis, ikke kan ansættes til at udføre vagtarbejde i den samme praksis på en ekstern vagtkontrakt. Hvis den samme praksis ønsker at aftale vagtarbejde med medarbejderen, skal det ske efter overenskomstens regler herfor.

9. Ændring af udbetalingstidspunkt, overførte feriefridage §10 stk. 5

Parterne har aftalt, at udbetalingstidspunktet for overførte feriefridage ændres fra 1. maj til den 31. december.

10. Kursusdage, § 13 Efteruddannelse

Som kursusdag forstås kurser af en varighed på 5 timer eller derover inkl. transporttid. Kurser med en varighed på under 5 timer inkl. transporttid betragtes ikke som en kursusdag.

For kursusdage der falder på en arbejdsdag eller fredag, betales løn svarende til en kursusdagsnorm på 7,4 timer. Kurser på under 5 timer inkl. transport betragtes ikke som en kursusdag men der

betales løn for medgået tid. Der ydes ikke løn for transporttid der ligger dagen før eller efter kurset. Der ydes ikke tillæg som f.eks. ulempetillæg og overarbejdstillæg

Parterne har aftalt, at kursusdage kan afholdes før de er optjent og tillige kan akkumuleres til afholdelse i senere år. Det tilstræbes fra såvel virksomheden som medarbejderen, at kursusdagene afholdes løbende, medmindre parterne aftaler andet.

Parterne har aftalt at optjente og ikke afviklede kursusdage fortabes ved medarbejderens fratræden, uanset årsagen hertil. Retten til kompensation på 1.200 kr. pr. dag for ikke afholdte kursusdage afskaffes for fratrædelser der sker fra den 1. april 2025 og derefter.

Ved fratrædelse har medarbejderen ret til at gennemføre og deltage på allerede optjente, aftalte og planlagte kursusdage, hvis de er planlagt og kan afholdes før opsigelsesvarslets udløb, dvs. inden fratræden.

Parterne har aftalt, at det præciseres redaktionelt, at retten til kursusdage optjenes hen over året pr. afsluttet måneds ansættelse.

Parterne har aftalt, at arbejdsgiver på kursusdage betaler forplejning svarende til standardmåltider og drikkevarer.

11. §1 stk. 10 Ansættelsesbevis og nachfrist

Parterne har aftalt at præcisere bestemmelsen i § 1, stk. 10 således som følge af implementering af arbejdsvilkårsdirektivet:

Mellem virksomheden og medarbejderen udfærdiges et ansættelsesbevis.

Vilkårene for indholdet af ansættelsesbeviset fremgår af lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. Ansættelsesbeviset skal indeholde mindst samme oplysninger som fremgår af lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår og som er fremhævet i standardkontrakten, som optrykt i bilag x.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en godtgørelse. Virksomheden kan alene pålægges en godtgørelse hvis Arbejdsgiver ikke inden for en frist på 30 dage efter anmodning herom fra medarbejderen eller dennes organisation har berigtiget forholdet.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sine forpligtelser i henhold til arbejdsvilkårsdirektivet, rejses efter de fagretlige regler.

12. Implementering af EU's arbejdsvilkårsdirektiv

Parterne har indgået aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten.

Parterne er enige om, at overenskomsten mellem Veterinærsygeplejerskernes fagforening og Dyr lægevirksomhedernes arbejdsgiverforening sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1, med undtagelse af art. 12. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre, art. 8-11 og 13 for implementeret, jf. direktivets artikel 14.. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin forpligtelse i forhold til art. 12 (lovens § 10), skal derfor indbringes for de almindelige domstole.

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1-7 samt artikel 15-19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1-3, §§ 2-5 samt §§ 12-15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en godtgørelse. Arbejdsgiver kan alene pålægges en godtgørelse såfremt Arbejdsgiver ikke inden for en frist på 30 dage efter anmodning herom fra medarbejderen eller dennes organisation har berigtiget forholdet.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin forpligtelser i henhold til arbejdsvilkårsdirektivet, rejses efter de fagretlige regler.

13. Drift og finansiering af Det Faglige Udvalg

Det hensatte beløb til drift af DFU reguleres til 236.000,- kr. i overenskomstperioden.

Såfremt ordningen ophører, tilføres lønrammen i år 2026 118.000,- kr. pr år.

14. Redaktionelle ændringer

Yderligere redaktionelle ændringer, f.eks. henvisninger i overenskomsten og redigering af ansættelseskontrakten, foretages af parterne under redigeringen af overenskomstteksten.

Hvor ikke andet er angivet, træder de enkelte bestemmelser i kraft den 1. august 2024. Aftalen gælder indtil den opsiges af en af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 1. august, dog tidligst 1. august 2026.

Er forhandlingerne om en ny aftale efter opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder aftalens bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 28. februar 2025



Mikkel Markussen
Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening



Malene Brendorp Meyer
Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 1: Aftale om løn og løngaranti
Parterne er enige om, at overenskomstens §2 affattes således:

Kapitel 2 - Basisløn og løntillæg

§ 2a – Basisløn – veterinærpsygeplejersker

Stk. 1. Basislønnen for en fuldtidsansat veterinærpsygeplejerske er følgende – se dog stk. 3:

1. august 2024: 24.910 kr. pr. måned (37 timer pr. uge)

Ovennævnte basisløn er ekskl. arbejdsgivers bidrag til pension.

Stk. 2. Ved deltidsansættelse udgør lønnen en forholdsmæssig del af den aftalte basisløn for 37 timer. Er der aftalt en ugentlig arbejdstid på fx 27 timer, udgør lønnen 27/37 af basislønnen.

§ 2b Tillæg til basisløn for veterinærpsygeplejersker med 1 års anciennitet efter endt uddannelse (basisløntillæg)

Stk. 1. Veterinærpsygeplejersker med 1 års anciennitet efter endt uddannelse ydes et basisløntillæg, hvis veterinærpsygeplejerskens basisløn, kvalifikationstillæg og funktionstillæg samlet set ikke overstiger 27.050 kr. (basisløngrænsen). Tillægget udgør forskellen mellem medarbejderens basisløn, funktionstillæg, og kvalifikationstillæg og den til enhver tid gældende basisløngrænse.

Stk. 2. Basisløngrænsen udgør pr. 1. august 2024: 27.050 kr.

Basisløngrænsen beregnes og reguleres forholdsmæssigt for deltidsansatte.

§ 2c – Basisløn – veterinærpsygehjælpere

Stk. 1. Basislønnen for en veterinærpsygehjælper er 1.250 kr. lavere end basislønnen for veterinærpsygeplejersker, som angivet i § 2a, stk. 1 – 3.

Bemærkning til § 2:

Løngaranti

Parterne har aftalt, at der skal gælde en ensidig løngaranti fra DAs side. Løngarantien er begrænset til overenskomstperioden 1. august 2024 til 31. juli 2026, hvorefter den bortfalder.

Hvis den gennemsnitlige månedsløn (eksklusive pension) for en fuldtidsansat veterinærpsygeplejerske (bestående af basisløn, basisløntillæg, funktionstillæg og kvalifikationstillæg) i parternes lønstatistik udarbejdet ud fra lønnen for december måned 2025 ikke overstiger 33.500,- kr., tillægges differencen fra lønstatistikens gennemsnit og op til 33.500 kr. til basislønnen i §2a pr. 1. april 2026. Der er ikke modregningsret i personlige tillæg for stigningen.

Lønoplysninger:

Indhentelse af lønoplysninger sker i samarbejde mellem Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening jf. særskilt aftale med en ekstern partner. Parterne har aftalt, at mindst 300 veterinærpsygeplejersker indgår i statistikken og at det tilstræbes, at der indgår 500 veterinærpsygeplejersker. Oplysningerne der ligger til grund for udregningen af den gennemsnitlige månedsløn, gøres tilgængelig for Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening og Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening i anonymiseret form. Ved indberetning spørges Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder om, hvor mange veterinærpsygeplejersker i virksomheden der startede på barsel i året før, således at Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening i år 2026 har et overblik over, hvor mange procent af arbejdsstyrken (veterinærpsygeplejersker), der var på barsel i henholdsvis år 2023, 2024, 2025 samt 2026.

Det økonomiske forhandlingsgrundlag ved genforhandling af overenskomsten i 2026

Udgangspunktet for den næstkommende overenskomstforhandling er gennemsnitslønnen for december 2025, dog mindst 33.500,- kr. Eksempel: hvis gennemsnitslønnen er kr. 34.000 er det denne løn, der danner udgangspunkt for den næstkommende overenskomstforhandling.

Dato: 27/2, 25

Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening

Mabene Budorp Møyer
Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 2: Aftale om Pension

Parterne er enige om, at overenskomstens §5 Pension affattes således:

§ 5 - Pension

Medarbejderen omfattes af en pensionsordning fra ansættelsens start.

Pensionsbidraget udgør 13 % betalt af virksomheden med virkning fra 1. april 2025.

Følgende løndelev er pensionsgivende:

- Basislønnen – se § 2a, 2b, og 2c.
- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Basisløntillæg
- Ulempetillæg, § 6, stk. 3

Det er kun ovennævnte løndelev, der er pensionsgivende. Dvs., at andre løndelev end de ovenfor angivne ikke er pensionsgivende.

Stk. 2. Arbejdsgiver underretter den til enhver tid værende forsikringsmægler/virksomhed. Arbejdsgiver indbetaler pensionsbidraget månedsvis bagud til den obligatoriske pensionsordning for veterinærpsygeplejersker jf. bilag 1. Se undtagelser hertil i stk. 3, 4 og 5.

Stk. 3. Er medarbejderen omfattet af en firmapensionsordning/virksomhedsordning, som arbejdsgiveren har etableret inden den 31. december 2015, fortsætter medarbejderen i denne ordning, hvis ordningen lever op til overenskomstens krav til pensionsbidrag jf. overenskomstens § 5, stk. 1. Bliver medarbejderen efter den 31. december 2015 ansat hos en arbejdsgiver, der inden den 31. december 2015 har etableret en firmapensionsordning/virksomhedsordning, der omfatter veterinærpsygeplejerskerne/veterinærpsygehjælperne, bliver medarbejderen omfattet af denne firmapensionsordning/virksomhedsordning, hvis ordningen lever op til overenskomstens krav til pensionsbidrag jf. overenskomsten § 5, stk. 1.

Stk. 4. Hvis arbejdsgiver indbetaler mere end det obligatoriske bidrag jf. overenskomstens § 5, stk. 1, kan bidraget ud over det obligatoriske bidrag placeres i en alternativ ordning.

Stk. 5. Hvis medarbejderen fortsat er beskæftiget efter pensionsalderen, aftales det mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.

Pension under barselsorlov

Stk. 6. Under den lønnede del af veterinærpsygeplejerskens barselsorlov jf. overenskomstens § 11 oppebæres pension af den refusionsberettigede løn.

Pensionsbidraget under den lønnede del af barselsorloven udgør mindst 13% betalt af virksomheden.

Under den ulønnede del af barselsorloven, når medarbejderen overgår til dagpenge fra Udbetaling Danmark, ophører arbejdsgivers bidrag til pension.

Dato: 27/2, 25

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening

Malene Brendorp Meyer
Veterinærpsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 3: Aftale om barns 2. sygedag

Parterne er enige om, at overenskomstens §11 stk. 5 affattes således:

Stk. 5. Barns 1. og 2. sygedag og hospitalsindlæggelse

Den ansatte har ret til frihed på hjemmeboende mindreårigt barns første sygedag uden fradrag i lønnen. Medarbejderen skal – under hensyntagen til de konkrete omstændigheder vedrørende barnets sygdom - som udgangspunkt være til rådighed pr. telefon for spørgsmål af opklarende og koordinerende karakter.

Derudover har den ansatte ret til frihed - uden løn - på barns 2. sygedag. Medarbejderen skal meddele arbejdsgiveren, hvorvidt friheden udnyttes efter virksomhedens lokale retningslinjer. Har virksomheden ikke fastsat retningslinjer herfor, skal meddelelse ske hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse den pågældende dag.

Jf. Lov om fravær af familiemæssige årsager har den ansatte ret til frihed uden løn ved fx eget barns hospitalsindlæggelse.

Dato:

27/2, 2025


Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 4: Aftale om Ulempetillæg på personalemøder

Parterne er enige om, at overenskomstens §6 stk. 13 affattes således:

Personalemøder

Stk. 13. For deltagelse i indtil 12 personalemøder årligt betales sædvanlig timeløn og ulempetillæg jf. §6 stk. 3, uanset personalemødet er placeret udover og/eller uden for normal arbejdstid.

Dato: 27/2, 25


Dyrlægevirksohedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 5: Aftale om Arbejdstid

Parterne er enige om, at overenskomstens §6 stk. 9 tilføjes følgende tekst under skemaet:

Variation i arbejdstid

Ved gensidig aftale kan den ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måneder maksimalt udgøre 48 timer i gennemsnit (normalarbejdstimer samt vagt) jf. arbejdstidsdirektivet. Aftalen laves separat fra ansættelseskontrakten og kan tidligst indgås efter 4 måneders ansættelse. Aftalen kan opsiges af medarbejderen eller arbejdsgiveren med et varsel på en måned til ophør på en hvilken som helst dag. Opsigelse er uden konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt.

* * *

Aftaleskabelon bilag 9 genindføres med følgende indhold:

Bilag 9

Tillægsaftale
vedr. den ugentlige arbejdstid - § 6, stk. 9

Efter 4 måneders ansættelse kan der ved gensidig aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver indgås aftale om, at den ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måneder maksimalt kan udgøre 48 timer i gennemsnit (normalarbejdstimer samt vagt) jf. arbejdstidsdirektivet.

Aftalens parter kan opsiges aftalen med et varsel på én måned til en hvilken som helst dag.

Opsigelse er uden konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Dato: _____

Arbejdsgiver

Medarbejderen

Dato: 27/2, 25

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening

Marianne Brandrup Meyer
Veterinær- og sygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 6: Aftale om Afspadsering af overarbejde
Parterne er enige om, at overenskomstens §8 affattes således:

§ 8 - Overarbejde

Fuldtidsansatte og deltidsansatte oppebærer overarbejdsbetaling fra første overarbejdstime pr. dag.

Overarbejde er arbejde der enten er pålagt af eller aftalt med arbejdsgiver, hvor gældende varsel på 28 dage ikke er iagttaget.

Overarbejde honoreres pr. dag med timeløn tillagt 50 pct. eller afspadsering i forholdet 1:1,5 for de første tre timer, derefter betales et tillæg på 100 pct. eller afspadsering i forholdet 1:2 (se dog § 9).

Overarbejde i vagt honoreres altid (se dog § 9) med timeløn tillagt 50 pct. eller afspadsering i forholdet 1:1,5 for de første tre timer, derefter betales et tillæg på 100 pct. eller afspadsering i forholdet 1:2.

Afspadseringstidspunktet aftales mellem arbejdsgiveren og veterinærsygeplejersken.

Såfremt der ikke er enighed herom, skal der gives et varsel på en uge.

Ved akut arbejdsmangel i virksomheden kan overarbejdstimer dog varsles til afholdelse med dags varsel, såfremt overarbejdet der afspadseres ikke er oparbejdet i vagt eller inden for de seneste 3 døgn. Med dags varsel forstås, at medarbejderen afspadserer dagen efter, at arbejdsgiver har afgivet varsel herpå.

Afspadsering af overarbejde i opsagt stilling

Arbejdsgiver kan varsle afspadsering af overarbejdstimer med dags varsel for medarbejdere i opsagt stilling.

Stk. 2

Som overarbejde, der honoreres i henhold til stk.1., betragtes alt arbejde, der ligger uden for den fastlagte arbejdstidsnorm

Stk. 3

Der kan for deltidsansatte blive tale om, at der under ferie skal præsteres fuldtidsarbejde. Sådanne perioder vil blive varslet i forbindelse med ferieplanlægningen.

Dato: 27/2, 25


Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærsygeplejerskernes fagforening

Protokollat 7: Aftale om Vagtkontrakt

Parterne er enige om, at veterinærpsygeplejersker kan ansættes i vagt på følgende ansættelseskontrakt:

Ansættelseskontrakt

for eksterne veterinærpsygeplejersker i vagt

Mellem

Arbejdsgivers navn og adresse _____

og

Medarbejders navn og adresse: _____

Indgås ansættelseskontrakt på følgende vilkår:

Medarbejderen ansættes som vagt-veterinærpsygeplejerske. Ansættelsen er ikke omfattet af overenskomsten mellem Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærpsygeplejerskernes fagforening.

Medarbejderen har ingen garanteret nedre eller øvre arbejdstid, og aflønnes efter aftalte og præsterede antal vagter.

1. Arbejdsstedets beliggenhed	<hr/> <i>Arbejdes der på flere klinikker, anføres alle arbejdssteder</i>
2. Arbejdet	<hr/> <i>Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel eller stilling.</i>
3. Rådighed og arbejdstid	<p>Arbejdstiden er variabel. Rådighedsvagter aftales løbende mellem arbejdsgiver og medarbejder.</p> <p>Rådighed og arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage og på alle tider af døgnet hele året, dog på hverdage begrænset til tidsrummet kl. 16.00 til 08.00.</p> <p>Arbejdstiden kan variere fra dag til dag, uge til uge og måned til måned, afhængigt af virksomhedens behov og medarbejderens tilgængelighed.</p> <p>Der er ingen garanterede antal arbejdstimer.</p> <p>Virksomheden og medarbejderen kan aflyse allerede aftalte vagter med et varsel på mindst 28 dage.</p>

Protokollat 7: Aftale om Vagtkontrakt

Parterne er enige om, at veterinærpsygeplejersker kan ansættes i vagt på følgende ansættelseskontrakt:

4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt	Dato: _____ Ansættelsen er tidsbegrænset: o Ja Ansættelsen ophører uden varsel, dato: _____ o Nej, ansættelsen er ikke tidsbegrænset, ansættelsen er en fastansættelse.
5. Ferie	Ferieloven er gældende for ansættelsesforholdet. Arbejdsgiver betaler 12% af alle ferieberettigede løndele til Feriekonto. Der er ikke aftalt anden form for betalt fravær.
6. Opsigelsesvarsler	Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven, hvorfor funktionærlovens opsigelsesvarsler er gældende.
7. Aflønning	Vagt-veterinærpsygeplejersken aflønnes pr. præsteret arbejdstime. Timelønnen er aftalt til i alt kr.: _____ Rådighedstid aflønnes med en times betaling pr. 5½ times rådighed.
8. Bil	Når medarbejderen benytter egen bil til brug i praksis, yder arbejdsgiver befordringsgodtgørelse svarende til statens gældende takster. Pr. 1. januar 2025 3,81 kr. pr. km. ved kørsel indtil 20.000 km. årligt og 2,23 kr. pr. km. ved kørsel ud over 20.000 km. Det påhviler den ansatte at føre kørebog.

Øvrige aftaler og bemærkninger vedr. ansættelsen:

Dato: _____

Dato: _____

Virksomheden

Medarbejder

Protokollat 7: Aftale om Vagtkontrakt

Parterne er enige om, at veterinærpsygeplejersker kan ansættes i vagt på følgende ansættelseskontrakt:

Dato: 27/2. 25


Dyrlægevirksohmhedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærpsygeplejerskernes fagforening

Protokollat 8: Aftale om udbetalingstidspunkt, overførte feriefridage
Parterne er enige om, at overenskomstens §10 stk. 5 affattes således:

Stk. 5. Holdes feriefridagene ikke inden kalenderårets udløb, kan feriefridagene overføres til det følgende kalenderår. Hvis medarbejderen ikke når at afvikle overførte feriefridage inden 31. december, skal medarbejderen have kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag. Kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling. Optjente, men ikke afviklede feriefridage, udbetales som ovenfor i forbindelse med medarbejderens fratræden.

Dato: 27/2, 25


Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 9: Aftale om kursusdage, aflønning, kompensation m.m.
Parterne er enige om, at overenskomstens §13 affattes således:

§ 13 - Efteruddannelse

Fra 12 måneder efter uddannelsens afslutning optjener veterinærsygeplejersken ret til fem dages betalt efteruddannelse pr. ansættelsesår.

Optjeningen sker løbende med 5/12 kursusdag pr. måned. For deltidsansatte optjenes ret til efteruddannelse forholdsmæssigt.

Efteruddannelsen skal være faglig relevant for virksomheden og skal derfor aftales med arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde. I afholdte kursusdage medregnes også kurser, der er pålagt af arbejdsgiver. Arbejdsgiverens pålæg – bl.a. med hensyn til, på hvilke dage efteruddannelsen ligger – skal ske i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige principper om saglighed.

Stk. 2. Kursusdage kan afholdes før de er optjent og kan tillige akkumuleres til afholdelse i senere år. Det tilstræbes fra såvel virksomheden som medarbejderen, at kursusdagene afholdes løbende, medmindre parterne aftaler andet.

Stk. 3. Kursusdeltagelse, ophold, standard forplejning/drikkevarer og rejseudgifter afholdes af arbejdsgiveren. Ved rejseudgifter forstås flybillet, togbillet, brobillet/-afgift, benzinudgiften ved kørsel i egen bil og lignende.

Stk. 4.

Som kursusdag forstås kurser af en varighed på 5 timer eller derover incl. transporttid. Kurser med en varighed på under 5 timer inkl. transporttid betragtes ikke som en kursusdag.

For kursusdage der falder på en arbejdsdag eller fridag, betales løn svarende til en kursusdagsnorm på 7,4 timer. Kurser på under 5 timer inkl. transport betragtes ikke som en kursusdag men der betales løn for medgået tid. Der ydes ikke løn for transporttid der ligger dagen før eller efter kurset. Der ydes ikke tillæg som f.eks. ulempestillæg og overarbejdstillæg

Stk. 5. Ved fratrædelser der finder sted indtil den 31. marts 2025 afregnes ikke-afholdte kursusdage ved fratrædelse med kr. 1.200 pr. dag, dog højst for tre dage, hvoraf ingen må være overførte. Beløbet er skattepligtigt.

Fra den 1. april 2025 betaler virksomheden ikke kompensation for ikke-afholdte kursusdage ved fratræden.

Ved fratrædelse har medarbejderen ret til at gennemføre og deltage på allerede optjente, aftalte og planlagte kursusdage, hvis de kan afholdes før opsigelsesvarslets udløb, dvs. inden fratrædelsesdatoen.

Eksempler:

1. Kurset varer 9 timer incl. Transport. Veterinærsygeplejersken får løn for en dagsnorm på 7,4 time og trækkes for en kursusdag
2. Kurset varer 5 timer eller derover incl. Transport. Veterinærsygeplejersken får løn for en dagsnorm på 7,4 timer og trækkes for en kursusdag
3. Kurset varer under 5 timer incl. Transporttid. Veterinærsygeplejersken får løn for aktuelt timeforbrug og der trækkes IKKE for en kursusdag. Veterinærsygeplejersken vender tilbage til arbejdspladsen efter endt kursus såfremt den planerede arbejdstid strækker sig ud over kursustid.

Dato: 27/2, 25

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening

Malene Brendon Meyer
Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 10: Aftale om Ansættelsesbevis, nachfrist m.m.

Parterne er enige om, at overenskomstens §1 stk. 10 affattes således:

§ 1 – Område og anvendelse

Parterne har aftalt at præcisere bestemmelsen i § 1, stk. 10 således som følge af implementering af arbejdsvilkårsdirektivet:

Stk. 10. Mellem virksomheden og medarbejderen udfærdiges et ansættelsesbevis.

Vilkårene for indholdet af ansættelsesbeviset fremgår af lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. Ansættelsesbeviset skal indeholde mindst samme oplysninger som fremgår af lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår og som er fremhævet i standardkontrakten, som optrykt i bilag 10.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en godtgørelse. Virksomheden kan alene pålægges en godtgørelse, hvis Arbejdsgiver ikke inden for en frist på 30 dage efter anmodning herom fra medarbejderen eller dennes organisation har berigtiget forholdet.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sine forpligtelser i henhold til arbejdsvilkårsdirektivet, rejses efter de fagretlige regler.

Dato: 27/2, 25

Dyrlægevirksohedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærsygeplejerskernes Fagforening

Protokollat 11: Aftale om engangsbetaling af løn

Parterne er enige om at der betales et engangsbeløb uden pension

Engangsbetaling af løntillæg uden pension

Som kompensation for, at omlægning af pensionsordningen først sker med virkning fra den 1. april 2025, er det aftalt, at virksomheden udbetaler et engangsbeløb til medarbejderen uden tillæg af pension.

Beløbet beregnes som:

4,5% af alle pensionsgivende løndelev jf. overenskomstens § 5 stk. 1, som er udbetalt af virksomheden til medarbejderen i perioden fra den 1. august 2024 til og med den 31. marts 2025.

Beløbet er ikke pensionsberettiget.

For medarbejdere, der måtte være fratrudd en virksomhed i perioden 1. august 2024 til 31. marts 2025, gælder følgende:

Virksomhedens pligt til at udbetale engangsbeløbet er betinget af, at:

- medarbejderen skriftligt har anmodet virksomheden om afregning af engangsbetalingen senest den 15. november 2025, og
- medarbejderen skriftligt har oplyst fulde navn, adresse, cpr. nummer og bankkonto-oplysninger, hvortil beløbet kan indbetales.

Når virksomheden har modtaget en skriftlig anmodning fra medarbejderen og de angivne oplysninger, er virksomheden pligtig at beregne og udbetale engangsbeløbet senest med virksomhedens lønkørsel i den efterfølgende kalendermåned.

Dato:

27/2, 25


Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening


Veterinærsygeplejerskernes Fagforening