



VEJLEDNING

DE VIGTIGSTE REGLER I
YNGRE LÆGERS OVERENSKOMST

KØBENHAVN 2021

Yngre  Læger



Kære tillidsrepræsentant

Som tillidsrepræsentant skal du være med til at sikre, at Yngre Lægers overenskomst bliver overholdt. Det forudsætter et godt kendskab til overenskomsten, og vi har derfor udarbejdet denne vejledning til at lette dit arbejde.

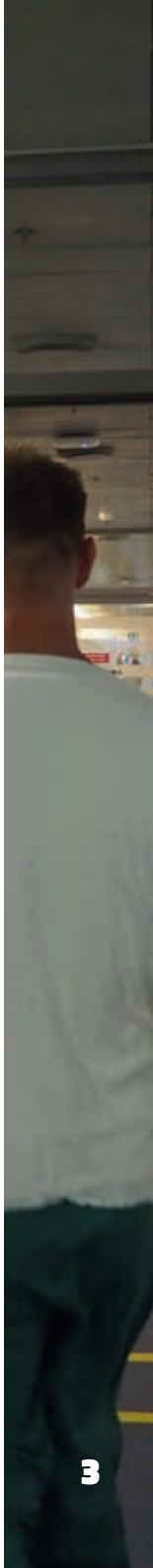
Vejledningen beskriver kort nogle af de problemer, hvor overenskomsten oftest bliver brudt, og du får redskaber og ideer til at løse disse problemer.

Du kan også med fordel bruge pjecen *Vær på vagt*, som ligger på yl.dk.

På yl.dk finder du mange andre relevante informationer. Her kan du få løst flere problemer og få svar i form af uddybende regler og fortolkninger. Og du er naturligvis altid velkommen til at kontakte Yngre Lægers sekretariat.

Vi håber, du får gavn af vejledningen, så du og dine kollegers arbejdsvilkår kan sikres bedst muligt.

Yngre Læger



INDHOLD

ARBEJDSSTIDSREGLER	5
Hviletid og fridøgn	5
Vagtbelastning	8
Vagthypighed	10
Varsel og ændringer	13
Tjekliste – arbejdstidsregler	16
LØN	17
Tjekliste	19
FERIE	20
Tjekliste	23
VAGTVÆRELSE	24
Tjekliste	25
TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER	26
Tjekliste	27
ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE	28
Tjekliste	30

ARBEJDSTIDSREGLER

Hviletid og fridøgn

Både overenskomsten (§ 29) og arbejdsmiljøloven har regler om hviletid og fridøgn. Reglerne angiver, hvor meget frihed der skal være mellem to arbejdsperioder, hvor mange fridage man skal have, og hvordan de skal placeres.

Det er vigtige regler at kende for yngre læger, der arbejder i aften-/nattetimerne og i weekenderne.

A. *Hvor meget hviletid skal man have mellem to arbejdsperioder?*

Problem

Hvor lang skal hvileperioden være, fra man har fri, til man kan møde på arbejde igen? Hvad gør man, hvis hviletiden bliver overtrådt?

Regler

Ifølge arbejdsmiljøloven og overenskomsten skal man have minimum 11 timers hvile mellem to døgnarbejdsperioder. En arbejdsperiode kan være op til 24 timer (25 timer for vagter, som støder op til en lørdag, søndag eller søgnehelldag).

Bestyrelsen har givet de regionale fællestillidsrepræsentanter bemyndigelse til at aftale, at hviletiden kan nedsættes fra 11 til 8 timer. Se mere om hviletidsbestemmelserne på [yl.dk](#).

Bestyrelsen anbefaler, at man kun aftaler dispensation fra de 11 timers hviletid, hvis alle lægerne i vagtlaget er enige, og det ikke går ud over arbejdsmiljøet.

PROBLEMER

- A. *Hvor meget hviletid skal man have mellem to arbejdsperioder?*
- B. *Hvor mange fridage skal man have, og hvordan skal de placeres?*

En nedsættelse af hviletiden har ikke kun betydning for, hvor mange timers hvile der skal være mellem to døgnarbejdsperioder. Den har også betydning for, hvor belastet en døgnvagt kan være, før den skal deles, og for hvor mange timer det ugentlige fridøgn skal have.

En døgnvagt kan i gennemsnit være belastet max. 13 timer, hvis man ikke har aftalt at nedsætte hviletiden. Hvis man har aftalt at nedsætte hviletiden til fx 8 timer, kan vagten være belastet i 16 timer i gennemsnit (overenskomstens § 20 stk. 2 og § 21 stk. 2). Se også side 8.

Man har krav på to fridøgn om ugen i gennemsnit over en normperiode, hvor udgangspunktet er, at de holdes i sammenhæng, fx i weekenden. For at afvikle to sammenhængende fridøgn skal perioden være på mellem 55 og 64 timer.

Hvis perioden er splittet op i to enkeltstående fridøgn, skal hver periode have en længde på minimum (24 +11) 35 timer.

Er hviletiden nedsat til fx 8 timer, skal fridøgnet i stedet mindst være på (24 +8) 32 timer (overenskomstens § 28 stk. 3).

Ifølge overenskomsten kan vagt uden for tjenestestedet også være hviletid. Hvis man har vagt uden for tjenestestedet, og der ikke er noget at lave i vagten i de sidste 11/8 timer, har lægen haft sin hviletid og kan møde på arbejde dagen efter. Ifølge overenskomsten kan man have op til tre telefonopkald i tidsrummet 23 -07, uden at hviletiden bliver afbrudt (overenskomstens § 29 pkt. 4).

Løsning

Man bør kun planlægge med flere døgnvagter efter hinanden eller med en dagtjeneste efter en døgnvagt, hvis man er helt sikker på, at vagten er så lavt belastet, at lægen kan have hviletid under vagten.

Det er selvfølgelig arbejdsgiverens ansvar at overholde overenskomsten, men det er samtidig et område, hvor der er forskellige holdninger blandt lægerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at reglerne både er en beskyttelse af lægerne og en sikring over for patienterne om, at de ikke bliver behandlet af trætte læger.

Yngre læger kan også have forskellige holdninger til, om hviletiden skal nedsættes. Også her må man være opmærksom på, at reglen om de 11 timers hvile er en beskyttelsesregel. Man bør derfor kun lave en aftale om nedsættelse af hviletiden, hvis alle læger i vagtlaget ønsker det, og det ikke går ud over arbejdsmiljøet.

Det er alene den regionale fællestillidsrepræsentant for yngre læger, der kan dispensere for reglerne om hviletid og fridøgn, og aftaler om dispensation kan altid opsiges med tre måneders varsel.

B. *Hvor mange fridage skal man have, og hvordan skal de placeres?*

Problem

Hvor mange fridage skal man have, og hvordan skal fridagene placeres, når man laver vagtske-

maet? Skal man fx planlægge med friuger, eller skal man placere fridagene mere jævnt?

Regler

Overenskomsten og arbejdsmiljøloven regulerer længden og placeringen af fridagene. Ifølge arbejdsmiljøloven og § 28 stk. 3 i overenskomsten har man ret til et ugentligt fridøgn i hver uge. Fridøgnet skal være på mindst 24 timer + hviletiden, dvs. 35 timer, hvis hviletiden ikke er nedsat (24 + 11 timer) og på mindst 32 timer (24 + 8), hvis hviletiden er nedsat til 8 timer. Hvis fridagens længde kun er på 24 timer, tæller den altså ikke som et fridøgn.

Ifølge overenskomsten har man ret til to ugentlige fridage, som normalt er lørdag-søndag. Hvis man er på arbejde lørdag-søndag, skal der planlægges med en anden fridag. Hvis de to fridage ligger samlet, skal de mindst være på 55 timer. Er de placeret enkeltvis, skal de være på 35/32 timer. Det betyder, at har man eksempelvis en 14 ugers normperiode, skal der i denne periode være 28 fridøgn, som alle skal have den nødvendige længde for at kunne tælles med som et fridøgn.

De regionale fællestillidsrepræsentanter har jf. § 29, stk. 6 bemyndigelse til at aftale, at det ugentlige fridøgn kan rykkes, så der er op til 11 døgn mellem fridøgnene. Det er bl.a. derfor, at et vagtlag kan planlægge med en eller flere friuger i en normperiode. I overenskomsten står der op til 12 døgn, men Yngre Lægers bestyrelse har alene bemyndiget de regionale fællestillidsrepræsentanter til at aftale op til 11 døgn.

Bestyrelsen anbefaler, at man kun dispenserer fra retten til et ugentligt fridøgn, hvis lægerne i vagtlaget er enige, og hvis det ikke går ud over arbejdsmiljøet.

Hvis man arbejder en søndag, skal man have en anden fridag i den følgende uge, dvs. på en hverdag i den følgende uge.

Løsning

Man kan tjekke arbejdsplanen og se, om der er det nødvendige antal fridøgn, og om de har den nødvendige længde. Se pjecen Vær på vagt på yl.dk.

Hvis man synes, der er for lang tid mellem fridagene, kan man opsigte en eventuel lokalaftale om, at der kan være op til 11 døgn mellem to

fridøgn. Hvis der ikke er nogen lokalaftale, skal man have et fridøgn i hver uge.

Reglerne om fridøgn er baseret både på overenskomsten og arbejdsmiljøloven, og hvis der er problemer med at overholde reglerne, har man derfor mulighed for at inddrage Arbejdstilsynet. Det er en god ide først at kontakte fællestillidsrepræsentanten og Yngre Lægers sekretariat.

HVILETID OG FRIDØGN

Hviletid	Perioden mellem to tjenester. Normalt 11 timer men den regionale fællestillidsrepræsentant kan i særlige tilfælde dispensere ned til otte timer.
Døgnvagt	Belastning max. 13 timer i gennemsnit. Hvis der gives dispensation til otte timers hvile, kan belastningen være op til 16 timer i gennemsnit.
Fridøgn og længde	To fridøgn om ugen i gennemsnit over en normperiode. Fridøgn skal minimum være på 35 timer (24 timer + 11 timers hvile). Hvis der er givet dispensation til nedsættelse af hviletid til otte timer, skal fridøgnet være (24 +8) 32 timer.
Fridøgn og placering	Minimum et fridøgn pr. syv kalenderdage. Den regionale fællestillidsrepræsentant kan i særlige tilfælde dispensere, så der er op til 11 døgn imellem to fridøgn.

Vagtbelastning

Et af de største arbejdsmiljømæssige problemer for yngre læger er for belastede vagter. Det kan være både på grund af mængden af arbejde i den enkelte vagt og på grund af det arbejde, der udføres i vagten, hvor den yngre læge ikke har fået den nødvendige oplæring eller får den nødvendige supervision og opbakning.

Yngre Læger har aftalt med Danske Regioner, at der er en belastningsgrænse for alle vagter på 13 timer. Der kan dog i visse situationer dispenseres, så døgnvagter kan være belastede op til 16 timer. Der kan ikke dispenseres for aften-/nattevagter.

PROBLEM

Der er for meget at lave i vagten

Regler

Ifølge overenskomsten må en vagt højst være belastet 13 timer i gennemsnit (§ 20 stk. 2 og § 21 stk. 2). Hvis Yngre Lægerådet i regionen har indgået en lokalaftale om nedsættelse af hviletiden fra 11 til 8 timer, må (døgn-)vagten max. være belastet i 16 timer i gennemsnit.

Belastningen i vagten opgøres pr. påbegyndt time, hvor et tilkald regnes, fra lægen bliver kaldt, og til arbejdet er afsluttet (§ 21). Der er særlige regler for opgørelse af telefonopkald, og overlap medregnes ikke i belastningen.

Hvis vagten er delt, dvs. en læge har dagtjenesten og en anden læge aften-/nattevagten, kan belastningen i 2. skift også højst være på 13 timer, og lægen må maksimalt være belastet $\frac{3}{4}$ af tiden i tidsrummet 20-08, begge dele som et gennemsnit for vagtlaget.

Bestemmelserne om max. belastning betyder, at det ikke er muligt at have døgnvagter, der i gennemsnit er belastet mere end 13/16 timer. Hvis en døgnvagt er belastet mere end de 13/16 timer, skal vagten deles.

Hvis vagten er delt, og 2. skift er mere belastet end 13 timer og/eller $\frac{3}{4}$ i tidsrummet 20-08, skal tillidsrepræsentanten og den ledende overlæge drøfte løsninger, der kan nedbringe belastningen.

Hvis den ene part kræver det, kan der efter

§ 22, stk. 5 gennemføres en vagtbelastningsopgørelse.

Hvis enten tillidsrepræsentanten eller den ledende overlæge skønner, at det er nødvendigt, kan de centrale parter – Yngre Læger og Danske Regioner – inddrages i drøftelserne.

Hvis det alligevel ikke lykkes at nedbringe belastningen til under 13 timer og $\frac{3}{4}$ mellem 20 og 08, kan ledelsen omlægge vagten, så både dag- og nattevagten har en maksimal længde på 13 timer (inklusive overlap). Her indgår kun nattevagten i vagthyppigheden på hvert 6. døgn, selvom vagtskiftet ligger senere end kl. 18.

Løsning

Hvis en døgnvagt er for belastet, kan man gøre to ting: Enten dele vagten eller begrænse vagtarbejdet, så det kommer under grænsen på 13/16 timer.

Har man indgået en lokalaftale om nedsættelse af hviletiden, kan man overveje at opsig den. Herved vil den maksimale belastning blive nedsat fra 16 til 13 timer i gennemsnit.

Yngre Lægerådet og tillidsrepræsentanten kan altid bede om en forhandling, hvis arbejdsvilkårene er for dårlige. Med § 22 stk. 5 har man en bestemmelse, der betyder, at arbejdsgiveren er forpligtet til at gå konstruktivt ind i forhandlingerne om at tilrettelægge arbejdet, så det ikke

går ud over arbejdsmiljøet for yngre læger.

Man kan også altid kontakte den lokale fællestillidsrepræsentant . Hvis man ikke får løst

problemet ved lokale forhandlinger, kan man gå videre til Yngre Læger, som kan inddrage Danske Regioner i forhandlingerne.

VAGTBELASTNING

Vagtbelastning og døgnavagt

Vagten må højst være belastet 13 timer i gennemsnit. Hvis der gives dispensation, kan belastningen være op til 16 timer. Belastningen opgøres som et gennemsnit for vagtlaget i en normperiode.

Vagtbelastning efter aften-/nattevagt

Vagten må højst være belastet 13 timer i gennemsnit, og max. belastet $\frac{3}{4}$ af tiden i tidsrummet 20-08.

Vagten er for belastet

Brug § 22 stk. 5 til at forhandle med ledelsen om, hvordan belastningen kan nedbringes.

Korte aften-/nattevagter

Hvis belastningen ikke kan nedbringes, kan man tilrettelægge, så både dagvagt og aften-/nattevagt har en max. belastning på 13 timer.

Vagthyppighed

Overenskomstens regler om vagthyppighed bestemmer, hvor ofte man kan have tjeneste om aftenen og natten. I forhold til vagthyppighed er en vagt afgrænset som tjeneste efter kl. 18. Hvis vagtarbejdet er tilrettelagt med korte nattevagter, hvor henholdsvis dag- og nattevagten er maksimalt 13 timer lange, er det kun nattevagten, der indgår i vagthyppigheden. Også selvom vagtskiftet ligger senere end kl. 18. Inden for vagtlaget skal der være en ligelig fordeling af dag- og nattevagter.

Reglerne skal sikre, at de yngre læger har en vis del af arbejdstiden som dagarbejde og ikke har en urimelig vagtbelastning. Reglerne indikerer også, hvor mange læger der som minimum skal være ansat i et vagtlag (overenskomstens § 20, § 21 og § 22).

PROBLEMER

- A.** *Vagthyppighedsreglerne bliver overtrådt på grund af for få normerede stillinger*
- B.** *Vagthyppighedsreglerne bliver overtrådt på grund af ubesatte stillinger*
- C.** *Vagthyppighedsregler og ferie*

A. *Vagthyppighedsreglerne bliver overtrådt på grund af for få normerede stillinger*

Problem

Vagthyppighedsreglerne bliver ikke overholdt, fordi der er normeret for få læger i vagtlaget.

Regler

Man kan højst have normaltjeneste efter kl. 18 eller vagt på tjenestestedet hvert sjette døgn i gennemsnit over en normperiode. En normperiode er 14 uger, men man kan aftale en anden længde, dog minimum 4 uger og maksimum 26 uger.

Man kan højst have vagt uden for tjenestestedet efter kl. 18 hvert tredje døgn i gennemsnit over en normperiode.

Arbejder man i et vagtlag, der både har normaltjeneste/vagt på tjenestestedet og vagt uden for tjenestestedet, kan man højst have vagt efter kl. 18 hvert femte døgn i gennemsnit.

Vagthyppigheden udregnes som et gennemsnit over normperioden. Yngre Læger har lavet et vagthjul, hvor man kan se, hvor mange vagter

man kan have i forskellige normperioder. Se vagthjulet på [yl.dk](#).

Vagthyppigheden udregnes excl. ferie. Det betyder, at man ikke skal medtage ferieperioder for at se, hvor mange vagter der kan være i en normperiode.

Vagthyppighedsreglerne indikerer, hvor mange læger der som minimum skal være i et vagtlag.

Løsning

Et vagtlag, der har vagt på tjenestestedet, må højst have vagt hvert sjette døgn i gennemsnit. Der skal derfor være minimum seks læger i vagtlaget, og da man også skal tage højde for ferie og sygdom, bør vagtlaget som minimum være normeret med syv til otte læger. Hvis man normerer med mindre end syv til otte læger og overtræder vagthyppighedsreglerne, vil der efter Yngre Lægers opfattelse være tale om en planlagt overtrædelse af overenskomsten. Yngre Læger har haft to sådanne sager behandlet ved en faglig voldgift, hvor vagtlagene kun var normeret med seks læger. Yngre Læger har vundet begge sager

og fået hævet normeringen samt fået en bod for overtrædelsen og den besparelse, arbejdsgiverne opnåede ved at normere med for få læger.

Vagtlag, der har vagt uden for tjenestestedet, må højst have vagt hvert tredje døgn i gennemsnit, og det skal som minimum være normeret med fire læger.

Hvis vagtlaget har vagt på tjenestestedet nogle dage og vagt uden for tjenestestedet andre dage, er der tale om en kombination af de to vagtformer, og der skal derfor som minimum være normeret med seks læger.

B. Vagthyppighedsreglerne bliver overtrådt på grund af ubesatte stillinger

Problem

Vagtlaget har vagt på tjenestestedet og er normeret med syv læger, men nogle af stillingerne kan ikke besættes.

Regler

Arbejdsgiverne har pligt til at normere med det nødvendige antal læger for at overholde overenskomsten, ligesom arbejdsgiverne har pligt til at forsøge at besætte vakante stillinger ved regelmæssige stillingsopslag mv. Hvis det på trods af dette ikke er muligt at besætte de vakante stillinger, kan yngre læger pålægges at tage ekstravagter, også selvom vagthyppighedsreglerne bliver overtrådt i en længere periode.

Der gælder særlige regler om udbetaling af de for hyppige vagter. Ifølge overenskomstens § 22 stk. 3 skal lægen, hvis vagthyppighedsreglerne ikke kan overholdes, have udbetalt timerne efter kl. 18 som overarbejde i de for hyppige vagter. Timerne må ikke regnes med i normtiden, og det gælder også, selvom lægerne dermed kommer i normtimeunderskud. Hvis nogle læger kommer i normtimeunderskud af denne grund, kan de ikke blive trukket i løn, få overført normtimeunderskuddet til næste normperiode eller lignende.

Løsning

Først og fremmest skal sygehusledelsen selvfølgelig forsøge at få besat stillingerne. Hvis det er et mere langsigtet problem, kan man ændre arbejdstilrettelæggelsen, så flere eller andre læger deltager i vagtarbejdet, ligesom man kan flytte eller reducere beredskabet.

Ledelsen kan også forsøge at mindske problemet ved at inddrage eksterne vikarer. Indtil problemet er løst, kan man forhandle løntillæg til de belastede yngre læger i form af vakanceaftaler.

Det er vigtigt at være opmærksom på, om sygehuset nu også udbetaler de for hyppige vagter og ikke lader de yngre læger afspadsere dem i dagtiden. Det kan være vanskeligt at gennemskue, men man bør specielt holde øje med de vagtlag, hvor der ikke bliver udbetalt særligt meget overarbejde, selv om de yngre læger har mange ekstra vagter.

§ 22 stk. 3 kan betyde, at læger med for hyppige vagter får udbetalt overarbejde samtidig med, at de har normtimeunderskud, da de kan blive nødt til at holde fri på planlagte dagtjenester for at varetage ekstravagterne.

Lønssystemerne sikrer ikke automatisk udbetaling af de for hyppige vagter, så det er derfor nødvendigt selv at tjekke lønsedlen.

C. Vagthyppighedsregler og ferie

Problem

Mange læger har ferie på samme tid, og de andre læger har mange vagter og overholder derfor ikke vagthyppighedsreglerne.

Regler

Man medtager ikke ferieperioden, når man beregner vagthyppigheden. Er normperioden ni uger og ferieperioden tre uger, skal vagthyppigheden overholdes i de seks uger, hvor man ikke holder ferie.

Løsning

Man skal selvfølgelig forsøge at tilrettelægge arbejdet, så vagthyppighedsreglerne bliver overholdt også i ferieperioder. Hensynet til vagthyppighedsreglerne kan imidlertid komme i konflikt med ønsket om så vidt muligt at tilgodese de ansattes ønsker til feriens placering, hvor mange ofte er interesserede i at holde tre ugers ferie i skoleferien.

Hvis man i ferieperioden bliver nødt til at planlægge med for hyppige vagter, er det vigtigt at være klar over, at de for hyppige vagter for timerne efter kl. 18 skal udbetales som overarbejde, se overenskomstens § 22 stk. 3.

VAGTHYPPIGHED

Vagt på tjenestestedet og normaltjeneste

Højst tjeneste/vagt efter kl. 18 hvert 6. døgn i gennemsnit over en normperiode.

Vagt uden for tjenestestedet

Højst vagt hvert 3. døgn i gennemsnit over en normperiode.

Kombineret vagt

Hvis man nogle dage har vagt på tjenestestedet og andre dage vagt uden for tjenestestedet, kan man max. have tjeneste/vagt efter kl. 18 hvert 5. døgn i gennemsnit over en normperiode.

Udbetaling af for hyppige vagter

Hvis man pga. ubesatte stillinger, ferie eller lignende har for hyppige vagter, skal timerne efter kl. 18 i de for hyppige vagter udbetales og må ikke afspadseres. Gælder dog ikke for vagter uden for tjenestestedet.

Ferie

Vagthyppighed beregnes excl. ferie.

Varsel og ændringer

I en ansættelse kan man komme ud for, at de oprindelige betingelser bliver ændret. Det kan fx være ændringer af arbejdssted eller arbejdsforhold eller ændringer i lønnen. Spørgsmålet er, om man kan kræve at få ændringerne varslet.

A. Kan man blive pålagt at arbejde andre steder – og har man krav på et varsel?

Problem

Man bliver bedt om at arbejde et andet sted, end man hidtil har gjort, fx på et andet sygehus.

Regler

Ifølge overenskomsten er arbejdsområdet for yngre læger afgrænset af arbejdsområdet for den ledende overlæge, man er ansat under. Det betyder, at man som yngre læge har pligt til at arbejde de steder, som er dækket af overlægens arbejdsområde. Det gælder også, hvis man skal varetage arbejde på flere matrikler.

Som udgangspunkt er det en væsentlig ændring, hvis man rent fysisk skal arbejde et andet sted end hidtil, og ændringen skal derfor varsles med opsigelsesvarslet.

Hvis afdelingen varetager patientbehandling på flere matrikler, skal det ifølge overenskomsten varsles med tre måneder. Man skal have et hovedtjenestested, hvor man arbejder hovedparten af arbejdstiden som dagtid, og evt. ekstra transport skal medregnes som arbejdstid, og den ekstra befordring skal honoreres, se overenskomstens § 3 stk. 3-6.

Hvis man bliver pålagt at gøre tjeneste på en af-

PROBLEMER

- A. Kan man blive pålagt at arbejde andre steder – og har man krav på et varsel?
- B. Skal ændringer i vagtplanen varsles?
- C. Skal man acceptere alle nye arbejdsopgaver – og har man krav på et varsel?
- D. Ændringer i tjenestelisten – har man krav på varsel og tillæg?

deling eller et sygehus, som hører under en anden overlæges arbejdsområde, er der tale om en tjeneste/vagt ved flere afdelinger, og det er der helt særlige regler for i overenskomstens § 3 stk. 2.

Varslet i forbindelse med væsentlige stillingsændringer fremgår ikke af overenskomsten. Det er et grundlæggende ansættelsesretligt princip, at den ansatte har krav på et varsel svarende til opsigelsesvarslet, hvis der er tale om en ændring af stillingen, som er så væsentlig, at der reelt er tale om en anden ansættelse.

Det kan være vanskeligt at afgøre, om der er tale om en væsentlig ændring. Det vil som regel blive afgjort ud fra en helt konkret vurdering.

Løsning

Den enkelte yngre læge har krav på varslet, og det kræver derfor enighed mellem de yngre læger, hvis man vil aftale et kortere varsel. Hvis arbejdsgiveren ønsker at iværksætte ændringen med et kortere varsel, kan man forsøge at forhandle sig til en aftale, hvor der fx gives et fleksibilitetstillæg til de yngre læger for at acceptere et kortere varsel.

B. Skal ændringer i vagtplanen varsles?

Problem

Afdelingsledelsen ønsker at ændre i vagtplanen.

Regler

Sker der ændringer i selve vagtformen, skal det varsles med tre måneder, fx en ændring fra tilkaldevagt til vagt på tjenestestedet (overenskomstens § 17 stk. 3). Det gælder også, hvis man tidligere har været ansat i en vagtfri stilling og fremover skal have vagt.

Ændringer i vagtplanen skal ikke varsles, men man har krav på at kende vagtplanen fire uger før, og der skal helt særlige omstændigheder til, for at planen kan ændres (overenskomstens § 17 stk. 1).

Løsning

Hvis arbejdsplanen ikke er klar fire uger før, må man tage det op med ledelsen. Hvis det ikke hjælper, må man gå videre med sagen til fælllestillsrepræsentanten eller Yngre Lægers sekretariat.

C. Skal man acceptere alle nye arbejdsopgaver – og har man krav på et varsel?

Problem

Arbejdsgiveren ønsker at ændre i arbejdsopgaverne for den enkelte yngre læge.

Regler

Afgrænsningen kan være vanskelig. Så længe der er tale om "lægeligt arbejde", er der ret vide rammer for, hvilke nye/andre arbejdsopgaver, man skal påtage sig.

Er der tale om ændringer i arbejdsopgaver, som medfører en væsentlig stillingsændring, vil det muligvis skulle varsles, men det vil som nævnt under punkt A være en helt konkret vurdering.

Løsning

Er man i tvivl, om man kan kræve et varsel, må man kontakte Yngre Lægers sekretariat. Jo mere væsentlig en ændring opleves af den enkelte, jo større er sandsynligheden for, at man kan komme igennem med et krav om varsel.

D. Ændringer i tjenestelisten – har man krav på varsel og tillæg?

Problem

Selvom arbejdsplanen ligger klar fire uger før, kan det ofte blive nødvendigt at ændre i planen. Årsagen kan være sygdom eller lignende, og spørgsmålet er så, hvordan der skal kompenseres i form af timer og tillæg for manglende varsling.

Regler

Ifølge overenskomsten kan man blive tilkaldt til at gøre tjeneste på et tidspunkt, hvor man ellers skulle have haft fri - såkaldt ekstraordinært tilkald eller ekstra tjeneste. Det kan skyldes sygdom eller andre situationer, det ikke har været muligt at forudse, da man lavede arbejdsplanen.

Hvis den ekstra tjeneste sker på en dag, hvor man skulle have haft fri, skal man honoreres for de faktiske timer, dog minimum for 6 timer.

Hvis den ekstra tjeneste sker i tilslutning til en planlagt tjeneste, skal man honoreres for det faktiske timeforbrug.

Hvis ændringen bliver varslet med mere end 72 timer, får man ikke noget varslingsstillæg.

Det får man til gengæld, hvis ændringen bliver varslet med mindre end 72 timer (§ 23 og § 24 i overenskomsten). Tillæggets størrelse afhænger af, om det er tilkald på en fridag eller tilkald i forlængelse af planlagt tjeneste.

Hvis den ekstra tjeneste er umiddelbart før eller efter en planlagt tjeneste, og tjenesten er på mere end tre timer, skal man have et tillæg (det lille varslingsstillæg).

Hvis den ekstra tjeneste ikke er i tilslutning til en planlagt tjeneste, skal man have det store varslingsstillæg.

Det sker, at en læge, der skulle have dagtjeneste, i stedet bliver pålagt at tage aften-/nattevagten på grund af sygdom. Det er vigtigt at være klar over, at man også i denne situation har krav på tillæg for manglende varsel.

Hvis man bliver sendt hjem fra en planlagt dagtjeneste for at påtage sig en ekstra aften-/nattevagt, skal man have honoreret timerne for den planlagte dagtjeneste. Hvis man derimod

får det at vide, før man er mødt på arbejde, skal man ikke have honoreret timerne for den planlagte dagtjeneste. Til gengæld skal man så have det store varslingsstillæg. Se aktuelle satser for løn og tillæg på yl.dk.

Løsning

Lønssystemet kan ikke se, om der er givet det nødvendige varsel, og det er derfor vigtigt, at de yngre læger kender reglerne og registrerer det manglende varsel, så man får tillægget for manglende varsel.

VARSEL OG ÆNDRINGER

Væsentlige stillingsændringer

Væsentlige stillingsændringer skal varsles med opsigelsesvarslet. Det er en konkret vurdering, om der er tale om væsentlige stillingsændringer.

Varsling af arbejdsplan

Man skal have sin arbejdsplan, så man ved, hvornår man skal arbejde, og hvornår man har fri fire uger før.

Ændringer i vagtform

Ændringer i vagtformerne vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet og vagtfri skal varsles med tre måneder.

Arbejde på andre matrikler

Ændringer, der vedrører arbejde på flere matrikler, skal varsles med tre måneder.

Ændringer i arbejdsplan

Ved ændringer i arbejdsplan pga. sygdom mv. skal der gives tillæg, hvis:

- Ændringer sker med mindre end 72 timers varsel og ikke er i tilslutning til planlagt tjeneste. Stort varslingsstillæg.
- Ændringer med mindre end 72 timers varsel i tilslutning til planlagt tjeneste og på minimum tre timer. Lille varslingsstillæg.

Tjekliste: ARBEJDSTIDSREGLER

- Lokalaftaler**
Tjek om der er indgået en lokalaftale om at nedsætte hviletiden fra 11 til 8 timer og/eller at udskyde fridøgnet, så der kan være op til 11 døgn mellem to fridøgn. Hvis der ikke er en god grund til at bevare dem, så tal med den regionale Yngre Lægerådsformand om at få dem opsagt.
- Hviletid**
Tjek at der er den nødvendige hviletid mellem to arbejdsperioder – pas på hvis der er planlagt med dagtjeneste eller vagt efter en døgnvagt.
- Fridøgn**
Tjek at der er det nødvendige antal fridøgn – to pr. uge i gennemsnit – og om de har den nødvendige længde.
- Weekendvagter**
Tjek om der er tjeneste hyppigere end hver anden weekend.
- Søndage**
Tjek at der ved tjeneste på en søndag gives en fridag på en hverdag i den følgende uge.
- Vagthypighed**
Tjek at vagthypighedsreglerne bliver overholdt – brug eventuelt vagthjulet.
- Udbetaling af timer efter kl. 18**
Tjek at timer efter kl. 18 i de for hyppige vagter bliver udbetalt som overarbejde.
- Belastning i døgnvagter**
Overvej om belastningen er for stor i døgnvagterne, og om vagterne skal deles.
- Belastning i nattevagter**
Overvej om belastningen er for stor i nattevagterne, om der eventuelt skal laves en vagtopgørelse, eller om der skal forhandles med ledelsen, jf. § 22, stk. 5.
- Arbejds miljøbestemmelsen**
Vær opmærksom på arbejdsmiljøbestemmelsen § 22 stk. 5, som giver ret til en forhandling, hvis yngre læger mener, arbejdstilrettelæggelsen udgør et arbejdsmiljømæssigt problem.
- Varslingstillæg**
Tjek at der bliver udbetalt varslingsstillæg, når varslet er mindre end 72 timer.
- Væsentlige stillingsændringer**
Husk at væsentlige stillingsændringer skal varsles med opsigelsesvarslet.
- Ændringer i vagtform**
Husk at ændringer i vagtformen skal varsles med tre måneder.
- Arbejdsplan**
Husk at arbejdsplanen skal foreligge fire uger før.

LØN

Yngre lægers lønsedler er ikke lette at gennemskue, og man kan nemt komme i tvivl, om man får den rigtige løn og de rigtige tillæg. Spørgsmålene vil ofte være, om man får for lidt i løn eller måske for meget, og om man får det rigtige tillæg, fx tillæg for gennemført første år af speciallægeuddannelsen, speciallægetillæg, lokale løntillæg mv.

PROBLEMER

- A.** *Er lønnen korrekt i forhold til anciennitet, tillæg mv.?*
- B.** *Fejl i lønudbetalingen – for lidt og for meget*
- C.** *Manglende udbetaling af lokale løntillæg*

A. *Er lønnen korrekt i forhold til anciennitet, tillæg mv.?*

Problem

Det kan være svært at finde ud af, om man får den rigtige løn. Mange yngre læger har vagter og overarbejde og oplever derfor, at der er store udsving i månedslønnen, ligesom der kan gå mange måneder, fra man har optjent overarbejdet, til det bliver udbetalt.

Regler

De aktuelle lønninger findes på yl.dk, og det fremgår af overenskomstens § 5, hvordan lønsystemet er skruet sammen.

Løsning

På yl.dk finder man en del oplysninger om løn.

Her ligger det interaktive lønberegningsprogram, der hurtigt beregner den korrekte grundløn og de centralt aftalte kvalifikationstillæg, som man kan sammenholde med sin lønseddel.

På Min side kan man se en oversigt over de forhåndsftaler, der er lavet i de enkelte regioner/sygehuse og afdelinger. Det er vigtigt, at tillidsrepræsentanterne giver Yngre Lægers sekretariat besked om nye aftaler og om bortfald af gamle aftaler, så oversigten altid er opdateret. På denne måde kan den enkelte yngre læge altid se, hvad man er berettiget til i lokal løn.

B. *Fejl i lønudbetalingen – for lidt og for meget*

Problem

Mange yngre læger oplever fejl, hvor de får for lidt i løn. Der er også læger, der får for meget i løn, og hvor sygehuset så stiller krav om tilbagebetaling.

Regler

Hvis man opdager, at man får for lidt i løn, skal fejlen selvfølgelig rettes med det samme. Der gælder normalt en femårig forældelsesfrist, så sygehuset har pligt til at rette fejl fem år tilbage. I særlige tilfælde kan der blive tale om morarenter.

Får man udbetalt for meget i løn, skal man som udgangspunkt tilbagebetale det for meget udbetalte. Hvis den ansatte har modtaget løn-

nen i god tro og har indrettet sin økonomi i tiltro til, at lønnen var korrekt, er der nogle særlige regler om god tro, hvor arbejdsgiveren må fratage sit tilbagebetalingskrav. Det er altid en meget konkret vurdering, om der er tale om god tro. Hvis man ikke er enig om, at et tilbagebetalingskrav er berettiget, skal man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

Løsning

På yl.dk er der hjælp at hente – her kan du tjekke din løn.

Alle yngre læger opfordres til at kontrollere deres lønseddel. Det kan man kun, hvis man ved, hvad der indberettes til lønsystemet, så hvis sekretærer eller andre retter i den yngre læges indberetning, skal den yngre læge have besked om ændringen.

Oplever man, at der er mange fejl, kan Yngre Lægerådet vælge en bestemt afdeling og lave en grundig gennemgang af lønsedlerne for de yngre læger her. Man kan også lave en vejledning om, hvordan lønsedlen er opbygget. Eller man kan få en aftale med lønkontoret og få dem til at gennemgå lønsedlen.

Yngre Læger udbyder regionale kurser om lønnen, se ylkurser.dk.

C. Manglende udbetaling af lokale løntillæg

Problem

På de fleste afdelinger er der lavet forhåndsaf-taler, hvor man på forhånd har aftalt nogle kvalifikation og funktioner, der automatisk udløser tillæg. Yngre lægers hyppige stillingskift betyder desværre tit, at lønkontoret ikke får besked om, at der nu er en ny yngre læge, der varetager funktionen eller har kvalifikationen og dermed er berettiget til tillæg.

Regler

Hvis der er lavet en forhåndsftale, har den yngre læge krav på tillæg. På Min side kan man se, hvilke forhåndsftaler, der er indgået, ligesom mange sygehuse også har lagt lønaftaler ud på intranet eller lignende.

Der gælder den samme femårige forældelsesfrist for manglende/forkert udbetaling af lokale løntillæg som for andre løndelev.

Løsning

Som led i forhandlingerne om lokal løndannelse kan man aftale en procedure, hvor der bliver givet besked til lønkontoret, når en ny yngre læge er berettiget til et tillæg, fx når der kommer ny

LØN

Lønoversigt

Lønoversigter og lønberegningsprogram på yl.dk.

Lokale løntillæg

De lokale forhåndsftaler ligger på Min side.

Forkert løn

Krav på at få den rigtige løn. Krav om tilbagebetaling fem år tilbage. Arbejdsgiverens ret til at kræve tilbagebetaling af for meget udbetalt løn kan være begrænset af reglerne om "god tro".

vagtplanlægger, ny klinisk vejleder mv. Man kan også aftale, at Yngre Lægerådet regelmæssigt får oversigter over udbetalte lokale løntillæg. Og endelig er det vigtigt, at oversigten over forhåndsftaler på Min side hele tiden er opdateret og korrekt. Forhåndsftalerne skal sendes til de regionale sekretariater for Yngre Læger for at komme på Min side.

Tjekliste:

LØN

Grundløn og centralt aftalte tillæg

Tjek i lønberegningsprogrammet at grundløn og (ulempe-) tillæg er korrekte.

Forhåndsftalte lokale løntillæg

Tjek at de bliver udbetalt korrekt.

Tillæg for manglende varsel

Tjek at de bliver udbetalt korrekt.

Overarbejde

Tjek at det bliver udbetalt korrekt.

FERIE

Yngre læger er omfattet af den generelle ferieaftale fra Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner. Se aftalen på yl.dk.

A. Bliver nægtet ferie – herunder ferie i skoleferien

Problem

En yngre læge kan ikke holde ferie på det ønskede tidspunkt.

Regler

Ifølge ferieaftalen skal ledelsen så vidt muligt tage hensyn til, hvornår den ansatte ønsker at holde ferie. I sidste ende er det dog arbejdsgiveren, der bestemmer, hvornår den ansatte kan holde ferie. Man har ret til fem ugers ferie samt den såkaldte 6. ferieuge, hvor der gælder nogle særlige regler (se pkt. C).

Man har ret til at få tre ugers sammenhængende ferie i perioden 1. maj til 30. september (hovedferien), og restferien skal gives som hele uger. Arbejdsgiveren skal varsle hovedferien med tre måneder og restferien med en måned.

Den ansatte har ret til at holde sin ferie, og man kan altså ikke nægte en nyansat at holde

PROBLEMER

- A.** *Bliver nægtet ferie – herunder ferie i skoleferien*
- B.** *Får ikke besked om ferie i rimelig tid*
- C.** *Bliver pålagt/nægtet at holde den 6. ferieuge*
- D.** *Får inddraget planlagt ferie*
- E.** *Bliver syg i forbindelse med ferien*

ferie. Men den ansatte kan ikke selv bestemme hvornår. Arbejdsgiveren skal dog så vidt muligt imødekomme ønsker fra ansatte med skole-søgende børn om, at deres hovedferie bliver i børnenes skolesommerferie (ferieaftalen, § 12 stk. 1).

Løsning

Ofte kan man løse problemerne alene ved at fortælle ledelsen om de gældende regler, evt. udprinte de relevante paragraffer. Hvis mange læger på afdelingen ønsker ferie på samme tid, må man gå i gang med ferieplanlægningen i god tid, ligesom det er en god ide tidligst muligt at fortælle ledelsen, hvis man synes, det er relevant at ansætte ferievikarer.

B. Får ikke besked om ferie i rimelig tid

Problem

Et stort problem ved ferieplanlægning er, at man ikke ved, hvem der er ansat på afdelingen i fe-

rieperioden, og hvor mange man skal planlægge ferie for. Det gælder KBU-læger og andre nyansatte i uddannelsesstillinger og ansatte, der kommer tilbage fra barsel eller anden orlov.

Regler

Den ansatte har ret til fem ugers ferie samt den 6. ferieuge. Man har ret til tre ugers sammenhængende ferie i perioden 1. maj til 30. september (hovedferien), og restferien skal gives som hele uger. Hovedferien skal varsles med tre måneder og restferien med en måned.

Løsning

En løsning kan være, at man lader en eller flere pladser stå åbne, så de senest ansatte også får mulighed for at holde ferie i de attraktive perioder. Når man har et endeligt overblik over, hvem der holder ferie hvornår på afdelingen, kan man bytte ferie inden for rammerne (hvor mange skal være tilbage/med hvilken charge) – igen med lige mulighed for alle.

Ansvaret er ledelsens, og en nem løsning er at skrive ud til kommende ansatte og bede om ferieønsker, ønsker om fravær til kurser de første 2 -3 måneder og anden frihed, bl.a. weekender.

C. Bliver pålagt/nægtet at holde den 6. ferieuge

Problem

Nogle sygehuse/afdelinger pålægger af budgetmæssige grunde de yngre læger at holde den 6. ferieuge, eller den yngre læge får at vide, at hun ikke kan holde feriedagene på det tidspunkt, hun ønsker det.

Regler

Den 6. ferieuge adskiller sig fra de fem ferieuger ved, at pengene til at holde feriedagene først bliver udbetalt ved stillingens ophør eller ved kalenderårets udløb (2,5 % af den ferieberettigede løn) og ikke, når feriedagene reelt holdes. Når

man holder feriefri dage, bliver man trukket i løn svarende til 7,4 time pr. feriedag.

I modsætning til de fem ferieuger, hvor arbejdsgiveren kan bestemme placeringen, kan den ansatte selv bestemme, hvornår hun vil holde den 6. ferieuge. Det er kun, hvis driften gør det umuligt, at arbejdsgiveren kan nægte den ansattes ønsker (ferieaftalen). Man bestemmer også selv, om man vil holde feriedagene, og godtgørelsen bliver udbetalt ved kalenderårets udgang eller ved stillingsophør, også selvom man ikke har holdt feriedagene. I givet fald skal man give besked til arbejdsgiveren senest 1. oktober.

Løsning

Man må henvise til ferieaftalen, hvor reglerne er beskrevet. Hjælper dette ikke, må man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

D. Får inddraget planlagt ferie

Problem

Ledelsen ændrer i ferieplanen eller inddrager planlagt ferie.

Regler

Arbejdsgiveren kan bestemme, hvornår den ansatte skal holde ferie og skal varsle hovedferien med tre måneder og restferien med en måned. Arbejdsgiveren kan kun ændre en allerede fastlagt ferie, hvis væsentlige og uberegnelige driftshensyn gør sig gældende. Med andre ord skal der være tale om en force majeure lignende situation. Bliver ferien inddraget, skal den ansatte have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen, fx afbestilling af rejse eller sommerhus.

Uanset årsag kan arbejdsgiveren aldrig kræve, at en ansat afbryder ferien, hvis den er gået i gang (ferieaftalen § 12 stk. 3).

Løsning

Man må henvise til ferieaftalen, hvor reglerne står beskrevet. Hjælper dette ikke, må man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

E. Bliver syg i forbindelse med ferien

Problem

Den yngre læge bliver syg enten før eller under ferien.

Regler

Hvis man bliver syg, før man starter sin ferie, har man ret til at få ferien suspenderet. Man vælger selv, om man vil melde sig syg og dermed

suspendere ferien, eller om man vil holde ferien alligevel. Hvis man melder sig syg og bliver rask i den suspenderede ferie, kan man holde den resterende del af ferien eller starte på arbejde. Man har ikke krav på at holde den udskudte ferie i forlængelse af den planlagte ferie.

Bliver man syg, efter at ferien er startet, har man ret til erstatningsferie under visse betingelser: Retten indtræder tidligst fra sygemeldingstidspunktet, så man skal kontakte sin ledelse hurtigst muligt. Sygdommen skal kunne dokumenteres ved lægeerklæring, hvor man selv skal afholde omkostningerne. Man kan højst få erstatnet 20 ud af 25 feriedage på et år. Den første ferieuge er således en karenperiode.

FERIE

Ferie

Ret til seks ugers ferie fordelt med fem uger som ferie og den 6. ferieuge. Ferie med feriegodtgørelse, hvor man trækkes i løn under ferien, 37 timer pr. ferieuge/7,4 time pr. feriedag.

Varsling af ferie

Der skal tages hensyn til den ansattes ferieønsker. Arbejdsgiver kan varsle hovedferie med minimum tre måneder og restferie med minimum en måned.

Hovedferie

Ret til tre ugers ferie i sammenhæng i perioden 1. maj – 30. september.

Afholdelse af den 6. ferieuge

Man bestemmer selv, om og hvornår man vil afholde den 6. ferieuge. Dog hensyn til driften. Der udbetales automatisk en kontant godtgørelse på 2,5 % af lønnen til afholdelse af den 6. ferieuge.

Inddragelse af ferie

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge at afbryde påbegyndt ferie. Arbejdsgiveren kan kun ændre planlagt ferie ved force majeure og skal dække evt. økonomisk tab.

Sygdom

Ved sygdom før ferie har man ret til at få ferie suspenderet. Hvis man bliver syg under ferien, kan man få erstatningsferie, hvis visse betingelser er opfyldt.

Løsning

Man må henvise til ferieaftalen, hvor reglerne står beskrevet. Hjælper dette ikke, må man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

Tjekliste:

FERIE

- Planlæg ferien i god tid**
Husk at tage højde for nyan-
satte og deres ønsker.
- Varslingsregler**
Husk at hovedferien skal vars-
les med tre måneder og restfe-
rien med en måned.
- Den 6. ferieuge**
Husk at der gælder særlige reg-
ler for den 6. ferieuge.
- Vagthypighed**
Husk at ferien ikke tæller med i
relation til vagthypighed.

VAGTVÆRELSE

Læger med vagt på tjenestestedet har krav på et vagtværelse, og der er regler for, hvordan vagtværelset skal være indrettet.

PROBLEMER

- A.** *Vagtværelset mangler/er dårligt placeret*
- B.** *Vagtværelset er mangelfuldt indrettet*

A. *Vagtværelset mangler/er dårligt placeret*

Problem

Der er ikke vagtværelse til rådighed for de læger, der har vagt, eller det ligger langt væk fra afdelingen.

Regler

En læge, der har normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 23, har krav på et vagtværelse (overenskomstens § 22 stk. 4). Overenskomsten siger ikke noget om, hvor vagtværelset skal ligge i forhold til afdelingen, men der er regler for, hvordan vagtværelset skal være indrettet (overenskomstens § 35).

Læger, der har vagt uden for tjenestestedet, har ikke krav på et vagtværelse, heller ikke selv om de bor så langt væk, at de bliver nødt til at opholde sig på sygehuset under vagten.

Løsning

Hvis der ikke er et vagtværelse til rådighed, må man rejse sagen over for arbejdsgiveren, da man som nævnt har en klar overenskomstmæssig ret til et vagtværelse.

Et andet problem kan være, at vagtværelset ligger så langt fra afdelingen, at den vagthavende læge finder det uforsvarligt at bruge det. Lægen vælger i stedet at bruge en briks på et kontor eller lignende på afdelingen. Her må man konfrontere ledelsen med, at den vagthavende læge har ret til at opholde sig på vagtværelset, og det er således ledelsens ansvar, at det medfører forsinkelser for lægen at anvende vagtværelset. Man kan også overveje at bruge det lokale MED-udvalg eller arbejdsmiljøudvalget for at få forholdene i orden.

Læger med vagt uden for tjenestestedet har som nævnt ikke ret til et vagtværelse. Er det her aktuelt med et vagtværelse, må man forsøge at forhandle sig frem til en løsning med ledelsen.

B. *Vagtværelset er mangelfuldt indrettet*

Problem

Vagtværelset kan være indrettet uden bad, arbejdsplads og lys, eller det bliver måske brugt som kontor eller lignende om dagen.

Regler

Ifølge overenskomsten skal vagtværelset være forsynet med telefon, sove- læse- skrive- og skabsplads efter tidssvarende standard. Det må ikke bruges til andre formål om dagen, og det skal kunne låses. Toilet og bad skal være let tilgængelig, og vagtværelser planlagt efter 1.10.1971 skal have direkte adgang til toilet og bad.

Løsning

Hvis vagtværelset ikke opfylder overenskomstens bestemmelser (§ 35), må man rejse det over for ledelsen og kræve, at forholdene bliver bragt i orden. Hvis det ikke hjælper, så kontakt Yngre Lægers sekretariat.

I forbindelse med de nye sygehusbyggerier er det aftalt, at det skal tilstræbes, at der er let tilgængelighed mellem vagtværelset og arbejdsstedet, se yl.dk.

Tjekliste: VAGTVÆRELSE

- Krav på vagtværelse**
Ved vagt på tjenestestedet har man krav på et vagtværelse - overenskomstens § 22 stk. 4.
- Indretning**
Tjek at vagtværelset overholder overenskomstens bestemmelser, og at der eventuelt er opholdsrum - overenskomstens § 35.

VAGTVÆRELSE

Ret til vagtværelse

Ret til vagtværelse, hvis lægen har normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 23.

Indretning

Vagtværelse skal være forsynet med telefon, sove-læse- skrive og skabsplads efter tidssvarende standard. Det må ikke bruges til andre formål om dagen, og det skal kunne låses. Der skal være direkte adgang til toilet og bad.

TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSE

Yngre læger på sygehusene kan ansættes i tidsbegrænsede uddannelsesstillinger som reservelæger eller 1. reservelæger eller som afdelingslæger. Derudover kan man ansættes i uklassificerede stillinger som reservelæger, 1. reservelæger eller som kliniske assistenter. Stillingerne har forskellig ansættelsestid, ligesom der er forskellige regler for, hvor længe man i alt kan være ansat som reservelæge og 1. reservelæge på en afdeling (overenskomstens § 4).

PROBLEMER

- A.** Opslag af tidsbegrænsede, uklassificerede reservelægestillinger under et år og 1. reservelægestillinger under fem år
- B.** Opslag af tidsbegrænsede afdelingslægestillinger

A. Opslag af tidsbegrænsede, uklassificerede reservelægestillinger under et år og 1. reservelægestillinger under fem år

Problem

Uklassificerede reservelægestillinger/1. reservelægestillinger bliver opslået med kortere længde end et år/fem år.

Regler

Ifølge overenskomsten er uklassificerede reservelægestillinger etårige og 1. reservelægestillinger femårige, og man kan derfor ikke opslå dem med en kortere tidsbegrænsning. Hvis der er brug for en vikar for den person, der har stillingen, kan man naturligvis opslå stillingen som et vikariat.

Løsning

Yngre Læger har en dispensationspraksis, som gør det muligt i visse tilfælde at være i en kortere

revarende stilling. Det kan man, hvis den korterevarende stilling ligger i tidsmæssig tilknytning til en anden ansættelse, som opfylder kravene til stillingernes varighed, og hvis den korterevarende stilling er med henblik på forskning. Stillingen skal være på mindst tre måneder. Det er Yngre Læger centralt, der kan dispensere fra overenskomsten. Du kan læse mere om Yngre Lægers dispensationspraksis på yl.dk.

Som tillidsrepræsentant får man kopi af ansættelsesbrevene og har mulighed for at se, hvis der bliver ansat læger i korterevarende stillinger.

Hvis baggrunden for tidsbegrænsningen er, at stillingen på et senere tidspunkt skal konverteres til en uddannelsesstilling eller en fast stilling, skal stillingen stadig opslås som femårig men med oplysning om, at ansøgeren må påregne at blive afskediget efter x antal år, da stillingen skal nedlægges. En afskedigelse begrundet i nedlæggelse af stillingen vil være en saglig begrundet

afskedigelse, og man skal følge de gængse regler for opsigelse.

Man skal også være opmærksom på, at meningen med faststillingsreformen er, at kun stillinger, der skal bruges i videreuddannelsen, er tidsbegrænsede, og at andre stillinger konverteres til tidsubegrænsede stillinger som afdelingslæger og overlæger. Man bør derfor forsøge at få konverteret uklassificerede 1. reservelægestillinger til afdelingslæge- eller overlægestillinger.

B. Opslag af tidsbegrænsede afdelingslægestillinger

Problem

En afdelingslægestilling bliver opslået som en tidsbegrænset ansættelse. Begrundelsen kan bl.a. være ekspertuddannelse.

Regler

Afdelingslægestillingen er ifølge overenskomsten en tidsubegrænset ansættelse, og stillingen kan derfor kun besættes som en tidsbegrænset ansættelse, hvis det er aftalt med Yngre Læger centralt, eller hvis der er tale om et vikariat, hvor der er ansat en læge i den faste stilling.

Løsning

Yngre Læger har en fast dispensationspraksis, hvor læger, der har orlov fra en anden fast stilling, kan få dispensation til ansættelse i en tidsbegrænset stilling som afdelingslæge, hvis formålet er subspecialisering/ekspertuddannelse.

Proceduren for dispensationsansøgning er beskrevet på yl.dk.

Tjekliste: TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER

- Afdelingslægestillinger er tidsubegrænsede**
Kontroller eventuelle stillingsopslag på dit sygehus på sundhedsjobs.dk
- Uklassificerede 1. reservelægestillinger er femårige**
Kontroller eventuelle stillingsopslag på dit sygehus på sundhedsjobs.dk

TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER

Ansættelsestid

Ansættelsestiden for uklassificerede 1. reservelæger er fem år, reservelæger et år, og kliniske assistenter et år.
Afdelingslæger er uden tidsbegrænsning.
Kortere ansættelsestid for vikarer.

Stillinger opslås/ besættes med kortere ansættelsestid

Det kræver dispensation, hvis stillingerne skal besættes med en ansættelsestid, der er kortere end overenskomsten.
Se på yl.dk om dispensationspraksis.

ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE

Både før, under og efter en ansættelse kan der opstå problemer, og her bør man altid kontakte Yngre Lægers sekretariat.

PROBLEMER

- A.** *Ansættelsesbrevet mangler eller er mangelfuldt*
- B.** *Lægen fortryder ansættelsen, før stillingen er tiltrådt*
- C.** *Arbejdsgiveren giver en påtale/advarsel, afskediger eller bortviser*
- D.** *Arbejdsgiveren vil opsige på grund af utilfredshed med uddannelsesforløbet*

A. *Ansættelsesbrevet mangler eller er mangelfuldt*

Problem

Den ansatte får ikke noget ansættelsesbrev, eller ansættelsesbrevet mangler nogle af de informationer, som arbejdsgiveren har pligt til at oplyse om.

Regler

Ifølge ansættelsesbevisloven og overenskomstens § 45 har en ansat krav på at få et ansættelsesbrev senest en måned efter, man er startet. I ansættelsesbrevet skal arbejdsgiveren oplyse om bl.a. arbejdssted, ansættelsestid, løn, pension mv. Sker der senere ændringer i nogle af de forhold, der er beskrevet i ansættelsesbrevet, skal den ansatte have et nyt ansættelsesbrev.

Løsning

Hvis en ansat ikke får et ansættelsesbrev, eller det er mangelfuldt, må man i første omgang tage det op med arbejdsgiveren. Løser det ikke problemet, skal man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

B. *Lægen fortryder ansættelsen, før stillingen er tiltrådt*

Problem

Lægen har aftalt en ansættelse, men får et bedre tilbud og ønsker derfor at ophæve ansættelsen, som endnu ikke er gået i gang.

Regler

Man kan tidligst frigøre sig fra en ansættelse med det opsigelsesvarsel, der er i overens-

komsten, dvs. en måned for reservelæger og 1. reservelæger og tre måneder for afdelingslæger. Da opsigelsesvarslet først løber fra den dag, man er startet i stillingen, er man nødt til at tiltræde stillingen og arbejde en måned/tre måneder.

Løsning

Man kan kontakte arbejdsgiveren og forsøge at lave en aftale med et kortere opsigelsesvarsel. Hvis arbejdsgiveren accepterer det, kan man måske helt undlade at starte i ansættelsen.

C. Arbejdsgiveren giver en påtale/ advarsel, afskediger eller bortviser

Problem

Arbejdsgiveren rejser en ansættelsesretlig sag over for lægen. Afskedigelse kan ske på grund af sygehusets forhold, fx nedlæggelse af en funktion/afdeling eller den ansattes forhold. Begrundelsen kan være langvarig sygdom, samarbejdsvanskeligheder eller kritisabel adfærd af en eller anden art. Normalt vil den ansatte få en advarsel, inden der bliver tale om afskedigelse. Bortvisning er en afskedigelse uden varsel, og denne sanktion anvendes kun, hvis den ansatte har udvist særdeles kritisabel opførsel.

Regler

Reglerne om opsigelse/afskedigelse fremgår af overenskomstens § 44. Bestemmelsen beskriver opsigelsesvarslene, som er seks måneder for afdelingslæger og fastansatte 1. reservelæger og tre måneder for reservelæger/1. reservelæger. Afskedigelse uden varsel (bortvisning) står ikke beskrevet i overenskomsten, men bygger på domspraksis.

§ 44 giver desuden Yngre Læger ret til at forhandle en afskedigelse.

Løsning

Man bør altid kontakte Yngre Lægers sekretariat, hvis man bliver involveret i en ansættelsesretlig sag, idet den kan have store konsekvenser – ikke mindst af økonomisk og menneskelig karakter, men i enkelte tilfælde også i forhold til autorisationen.

På yl.dk er der endvidere gode råd til tillidsrepræsentanten som bisidder.

D. Arbejdsgiveren vil opsig på grund af utilfredshed med uddannelsesforløbet

Problem

Ledelsen synes ikke, den yngre læge gennemfører uddannelsesforløbet på tilfredsstillende måde og ønsker at afskedige lægen.

Regler

Der er særlige regler for læger under videreuddannelse, og der er også en særlig procedure for, hvordan man behandler utilfredsstillende uddannelsesforløb.

Løsning

Kontakt Yngre Lægers sekretariat. Sagen kan fx løses lokalt, ved at lægen bliver forlænget i stillingen eller bliver overflyttet til en anden afdeling. Hvis den yngre læge er uenig i en afgørelse om manglende godkendelse, kan lægen anke afgørelsen til Sundhedsstyrelsen. I disse sager bliver det regionale videreuddannelsesråd også inddraget.

På yl.dk er der hjælp at hente i området Fra uhensigtsmæssig uddannelse til den gode uddannelse. Kan problemet ikke løses lokalt, må man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

Tjekliste: ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE

- Ansættelsesbrev**
En nyansat har krav på et ansættelsesbrev.
Ved senere ændringer skal man have et nyt ansættelsesbrev.
- Ønsker ikke at tiltræde en ny stilling**
Medmindre man aftaler andet, skal man være i stillingen i opsigelsesperioden.
- En kollega får en påtale/ advarsel eller bliver opsagt/ bortvist**
Kontakt altid Yngre Lægers sekretariat. Se endvidere om rollen som bisidder på yl.dk.
- Opsigelse på grund af utilfredsstillende uddannelsesforløb**
Kontakt altid Yngre Lægers sekretariat.

ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE

Ansættelsesbrev

Krav på ansættelsesbrev med oplysning om arbejdssted, ansættelsestid, løn, pension mv.

Fortryder ansættelse

Frigørelse fra en ansættelse skal ske med en måneds varsel. Det gælder også, selvom man ikke er startet i ansættelsen. Man kan tidligst opsiges sin ansættelse, når man er startet i stillingen.

Afskedigelse

En afskedigelse skal være sagligt begrundet i enten den ansattes forhold eller i arbejdspladsens forhold. Afskedigelse skal varsles, og der skal parthøres inden afskedigelse.

Bortvisning

Ved bortvisning bliver man sendt hjem uden løn og uden varsel. Anvendes kun ved særlig kritisabel adfærd.

Utilfredsstillende uddannelsesforløb

Der er særlige regler og procedurer ved problematiske uddannelsesforløb. Kontakt altid Yngre Læger.

Yngre Læger
Kristianiagde 12
2100 København Ø
Tlf. 35 44 85 00
yl@dadl.dk
yl.dk