

# Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og Dansk Tandplejerforening om vilkårene for tand- plejeres beskæftigelse hos tandlæger 2017 - 2020

Afsnit I .....	
§ 1. Overenskomstens område .....	4
Afsnit II.....	
§ 2. Månedslønnede .....	4
§ 3. Ansættelseskontrakt.....	4
§ 4. Arbejdstid .....	5
§ 5. Arbejdstid .....	5
§ 6. Forskudt tid .....	5
§ 7. Deltid .....	6
§ 8. Overarbejde .....	6
§ 9. Overarbejde .....	7
§ 10. Pauser.....	7
§ 11. Lønforhold .....	7
§ 12. Lønforhold for deltidsansatte .....	8
§ 13. Ferie m.m .....	8
§ 14. Sygdom mv .....	10
§ 15. Barns sygdom m.m. ....	10
§ 16. Graviditet, barsel og adoption .....	11
§ 17. Beklædning .....	12
§ 18. Tilsyn og tavshedspligt .....	12
§ 19. Opsigelse af ansættelsesforholdet .....	13
§ 20. Behandling af tvister .....	13
§ 21. Behandling af tvister .....	14
Afsnit III.....	
§ 22. Timelønnede.....	14
§ 23. Beregning af løn.....	14
§ 24. Søgnehelligdage.....	14
§ 25. Ferie.....	14
§ 26. Sygdom .....	15
§ 27. Graviditet, barsel og adoption .....	15
§ 28. Opsigelse, afsked og bortvisning.....	15
§ 29. Øvrige ansættelsesbestemmelser .....	16
Afsnit IV. ....	
§ 30. Pension .....	16
§ 31. Pension .....	17
§ 32. Pension .....	17
Afsnit V.....	
§ 33. Efteruddannelse .....	18
§ 34. Seniorordning .....	19
Afsnit VI .....	
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse .....	20
PROTOKOLLAT I .....	21
PROTOKOLLAT II.....	21
PROTOKOLLAT III.....	21
PROTOKOLLAT IV .....	22

PROTOKOLLAT V .....	22
PROTOKOLLAT VI .....	22
PROTOKOLLAT VII .....	23
Ferieaftale .....	23
PROTOKOLLAT VIII.....	25
PROTOKOLLAT IX .....	25
PROTOKOLLAT X.....	25

**Overenskomst mellem Tandlægeforeningen  
og Dansk Tandplejerforening om  
vilkårene for tandplejernes beskæftigelse hos tandlæger**

**Afsnit I.**

**§ 1.  
Overenskomstens område**

Stk. 1. Overenskomsten omfatter personer, der beskæftiges som tandplejere, og som har gennemgået uddannelsen til tandplejer ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere i København eller Århus, samt udenlandske tandplejere, som har fået godkendt deres uddannelse hos den danske sundhedsstyrelse.

**Afsnit II.**

**§ 2.  
Månedslønnede**

Stk. 1. Som månedslønnede anses tandplejere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid over 8 timer og som er antaget til mere end 1 måneds beskæftigelse.

**§ 3.  
Ansættelseskontrakt**

Stk. 1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at underrette tandplejeren om vilkårene for ansættelsesforholdet så vidt muligt inden ansættelsesforholdets påbegyndelse og senest én måned herefter. Den af DTP/TF udarbejdede ansættelseskontrakt skal benyttes.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til løbende at holde oplysningerne i ansættelseskontrakten om vilkårene for ansættelsesforholdet ajour. Såfremt der sker ændringer af de i ansættelseskontrakten nævnte forhold, har arbejdsgiveren således pligt til senest en måned efter ændringen at give den ansatte skriftlig oplysning herom i en ajourført ansættelseskontrakt.

Stk. 3. Såfremt ansættelseskontrakten ikke er udleveret til den ansatte tandplejer i forbindelse med udløbet af de i stk. 1 og 2 nævnte tidsfrister kan spørgsmålet behandles efter denne overenskomsts regler om behandling af tvister. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 10 dage efter, at Tandlægeforeningen har modtaget krav fra Dansk Tandplejerforening om

udfærdigelse af ansættelseskontrakt, har efterkommet dette krav.

#### **§ 4. Arbejdstid**

Stk. 1. Den effektive fulde arbejdstid udgør 37 timer pr. uge i gennemsnit beregnet over en 2-ugers periode.

Stk. 2. Arbejdstiden tilrettelægges af arbejdsgiveren efter forudgående drøftelse med tandplejeren og placeres inden for klinikkens normale åbningstid.

Stk. 3. Ændringer i den fastlagte arbejdstid skal ske efter drøftelse med tandplejeren. Hvis enighed ikke kan opnås, kan væsentlige ændringer i arbejdstiden kun gennemføres med funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Arbejdstiden skal fortrinsvis placeres på ugens 5 første hverdage. I den faste arbejdstid kan der aftales indtil 2 aftenåbninger pr. uge samt inddrages hver anden lørdag.

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

#### **§ 5. Arbejdstid**

Stk. 1. Den normale daglige arbejdstid skal udgøre mellem 7 og 9 timer. Arbejdstiden kan dog nedsættes med indtil 4 timer eller udvides med indtil 1 time efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte tandplejer.

#### **§ 6. Forskudt tid**

Stk. 1. Ved tilrettelagt arbejde på særlige tidspunkter ydes der følgende tillæg til lønnen. Tillægget ydes ikke i forbindelse med overarbejde.

Pr. den 1. april 2017 udgør tillægget kr. 54,62 pr. time.

Pr. den 1. april 2018 udgør tillægget kr. 55,49 pr. time.

Pr. den 1. april 2019 udgør tillægget kr. 56,38 pr. time.

## **§ 7. Deltid**

Stk. 1. Ansættelse kan ske på deltid efter aftale med arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder.

Stk. 2. Deltidsansatte medarbejdere er forpligtet til at udføre beordret merarbejde i akutte situationer, med mindre uopsættelige årsager forhindrer dette – fx på grund af anden erhvervsmæssig beskæftigelse. Merarbejdet varsles med dags varsel senest samtidig med arbejdsdagens afslutning.

Stk. 3. Ved merarbejde forstås ekstratimer ud over den aftalte arbejdstid, som er placeret inden for klinikkens normale arbejdstid. Merarbejde aflønnes med medarbejderens timeløn uden tillæg og kan efter aftale mellem parterne afvikles ved afspadsering.

Stk. 4. Begrundet mistanke om misbrug af adgangen til at beordre merarbejde, kan påtales af organisationerne og undergives fagretlig behandling

## **§ 8. Overarbejde**

Stk. 1. Som overarbejde betragtes alt arbejde, der udføres ud over den normale fulde arbejdstid eller ligger uden for klinikkens normale åbningstid.

Stk. 2. Overarbejde skal begrænses mest muligt og skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 3. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, beregnes med timeløn plus 50 procent for de 3 første overarbejdstimer og derefter med timeløn plus 100 procent. Der regnes med halve timer.

Stk. 4. Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder eller ifølge generel instruks.

Stk. 5. Har overarbejde en varighed ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes der 30 minutters spisepause med løn.

## **§ 9. Overarbejde**

Stk. 1. Overarbejde kan efter aftale mellem parterne afvikles ved afspadsring, således at 50-procent timer afspadsres med 1 1/2 time og 100-procent timer afspadsres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Stk. 2. Afspadsringstimerne placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og tandplejeren og skal så vidt muligt gives som halve eller hele fridage.

Kan der ikke opnås enighed mellem parterne, kan arbejdsgiver varsle, hvornår afspadsring skal finde sted og dette sker i givet fald med et varsel på min. 1 uge.

## **§ 10. Pauser**

Stk. 1. Tandplejeren har krav på en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige pause kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden ikke overstiger 4 timer, kan det aftales mellem arbejdsgiveren og tandplejeren, at der ikke skal holdes pause.

Stk. 2. Såfremt tandplejeren er til rådighed for arbejdet under spisepausen, indgår denne i arbejdstiden.

## **§ 11. Lønforhold**

Stk. 1. Minimallønnen udgør kr. 26.961,40 om måneden fra den 1. april 2017. Fra den 1. april 2018 udgør minimallønnen kr. 27.616,47 om måneden. Fra den 1. april 2019 udgør minimallønnen kr. 28.251,65 om måneden.

Stk. 2. Der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn. Overenskomstparterne er enige om, at der ved aftaler om personlige tillæg skal lægges vægt på den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3. Aftaler om personlige tillæg træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte tandplejer.

Stk. 4. Hvor misforhold generelt, såvel som for den enkelte tandplejer, skønnes at være til stede,

kan hver af parterne kræve sagen optaget til forhandling mellem organisationerne.

Stk. 5. Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

Stk. 6. Overenskomstmæssige stigninger kan efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder modregnes helt eller delvis i medarbejderens eventuelle personlige tillæg. Dette fastlægges i så fald i parternes ansættelseskontrakt.

## **§ 12.**

### **Lønforhold for deltidsansatte**

Stk. 1. Deltidsansatte tandplejere med under 37 timers beskæftigelse aflønnes med den i § 11 anførte sats divideret med 37 og multipliceret med antallet af ugentlige effektive arbejdstimer. Der kan gives personlige tillæg, jf. § 11.

Stk. 2. Når lønnen skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb - herunder ved tilbagevenden efter orlov - beregnes lønnen for de enkelte dage som 4,8 % af månedslønnen. I beregningen indgår søgnehellidage i den periode, tandplejeren er i arbejde. En arbejdsuge består af 5 dage.

For tandplejere med en 6-dages uge aflønnes der med 4 % af månedslønnen for hver dag den pågældende er i arbejde. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden. Hvis en søgnehellidag falder på en søndag, medregnes den ikke.

Stk. 3. Ved afholdelse af enkelte ferie- eller fridage (op til og med 4 dage i sammenhæng) foretages der fradrag i lønnen time for time med tandplejerens normale timeløn.

Uanset, at der sker fradrag i lønnen time for time ved afholdelse af enkelte feriedage som ovenfor nævnt, vil hver afholdt feriedag uanset timeantal indgå som en hel feriedag i forhold til beregning af forbrug af optjente feriedage.

Afholdes der ferie eller holdes der fri for egen regning i hele uger foretages fradrag i lønnen med 4,8 % af månedslønnen pr. dag som beskrevet i stk. 2. En ferieuge består af 5 dage.

## **§ 13.**

### **Ferie m.m.**

Stk. 1. Ferieloven er gældende.



Stk. 2. Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ferien skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april.

Stk. 3. Der betales løn under ferie samt et ferietillæg på 1 % af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår, jf. ferielovens § 23, stk. 1 og 2.

Stk. 4. Med virkning fra den 1. maj 2014 indgår ferietillægget på 1 %, jf. Ferielovens § 23, stk.2, i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidrag.

Stk. 5. Tandplejeren kan dog forud for et optjeningsårs begyndelse kræve feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår, dog kun med 12 %, jf. ferielovens § 23, stk. 5.

Stk. 6. Ferien fastlægges efter forudgående drøftelse med tandplejeren jf. ferielovens § 15.

Stk. 7. Hvis klinikken holder samlet ferielukket, fastlægges tidspunktet for tandplejerens hovedferie så vidt muligt 1. februar, og i andre situationer så vidt muligt inden 1. april.

Stk. 8. Arbejdsgiveren og tandplejeren har mulighed for at aftale, at ferie kan overføres fra ét ferieår til det næste. Reglerne herom findes i protokollat VII.

Stk. 9. I forbindelse med fratræden betales der feriegodtgørelse med 12 ½ % af den optjente løn. Feriegodtgørelsen opgøres efter bestemmelserne i ferielovens § 23, stk. 6, § 24 og § 26. Feriegodtgørelsen fradrages beregnet A-skat m.v. og indbetales til FerieKonto. Beløbet forfalder til betaling på fratrædelsestidspunktet, med sidste rettidige betalingsdag den 10. i måneden, der følger efter tandplejerens fratræden.

Stk. 10. Tandplejeren optjener ret til 5 feriefridage om året.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer. Retten til feriefridage optjenes således, at tandplejeren for hver 73 kalenderdages ansættelse opnår ret til 1 feriefridag.

Feriefridagene betales fortsat som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som ved restferie, jf. ferieloven, herunder specielt at arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt skal imødekomme tandplejerens ønske om, hvornår feriefridagene skal afholdes. Hvis enighed ikke kan opnås, kan arbejdsgiveren fastlægge placeringen af feriefridagene senest én måned før, feriefridagene skal afholdes.

Feriefridagene skal afholdes senest 1 år efter optjeningen. Holdes feriefridagene ikke inden denne frist, kan den ansatte inden 3 måneder rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation skal udbetales sammen med næstfølgende lønudbetaling.

Hvis de optjente feriefridage ikke er afholdt ved tandplejerens fratreden, skal arbejdsgiveren afregne de optjente feriefridage kontant ved den seneste lønafregning. En delvis optjent feriefridag afregnes forholdsmæssigt.

Deltidsansattes, herunder timelønsansattes, ret til feriefridage afhænger af den enkeltes ansættelsesbrøk set i forhold til fuld overenskomstmæssig arbejdstid.

Stk. 11. Tandplejere har ret til frihed uden lønafkorting den 24. december og den 31. december. Herudover er Grundlovsdag arbejdsfri uden lønafkorting fra kl. 12.00. Der kan lokalt indgås aftale mellem tandplejeren og klinikken om, at frihed på grundlovsdag kan placeres på en anden dag. Aflønning sker som på en normal hverdag.

#### **§ 14. Sygdom mv.**

Stk. 1. Ved tandplejerens sygdom henvises der til reglerne i funktionærloven. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom fra første fraværsdag.

Der henvises i øvrigt til lov om sygedagpenge.

Stk. 2. Sygdom er en hindring for afholdelse af aftalt afspadsring, forudsat at tandplejeren melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsring skulle have fundet sted. Hvis der er planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage

#### **§ 15. Barns sygdom m.m.**

Stk. 1. En tandplejer har ret til at holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af tandplejerens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnernes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnernes første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdspladsen som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den

pågældende dag.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgangen til fravær inddrages efter forhandling mellem organisationerne.

Stk. 2. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives frihed ud over barnets første sygedag mod fradrag i lønnen.

Stk. 3. En tandplejer, som har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, har ret til frihed med fuld løn, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Der er efter denne bestemmelse maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Tandplejeren skal fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Hvis tandplejeren er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Stk. 4. Endvidere ydes der tandplejeren nødvendig frihed til at ledsage sit(sine) barn(børn) til konsultation hos læge eller tandbehandling samt ved institutionsskift (skift mellem vuggestue/børnehave/skole/etc.). Friheden ydes mod lønfradrag.

## **§ 16.**

### **Graviditet, barsel og adoption**

Stk. 1. Der henvises til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

Stk. 2. Ifølge barselloven, har en kvindelig tandplejer ret til barselsorlov fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 3. En tandplejer, har ret til fuld løn i 27 uger af den samlede fraværperiode. Dette forudsætter dog, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og at arbejdsgiver er berettiget til refusion, jf. lov om barselsudligning. Bestemmelsen træder i kraft for børn, for hvilke, der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

En mandlig tandplejer har ret til frihed med fuld løn i 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til barselloven er ret til fravær.

Herudover har en mandlig tandplejer ret til yderligere frihed med fuld løn i 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til lovgivningen er ret til fravær, under forudsætning af, at arbejdsgiveren i den pågældende periode er berettiget til at modtage såvel barselsdagpenge fra kommunen som refusion fra barselsudligningsordningen.

Stk. 4. Tandplejeren er dog berettiget til at vælge orlov i overensstemmelse med funktionærlovens § 7.

Stk. 5. Ved adoption har tandplejeren ret til fravær i overensstemmelse med bestemmelserne i barselloven.

En kvindelig tandplejer har ret til fuld løn i 27 uger af den samlede fraværsperiode. Dette forudsætter dog, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og at arbejdsgiver er berettiget til refusion, jf. lov om barselsudligning. Bestemmelsen træder i kraft for børn, der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

En mandlig tandplejer har ret til frihed med fuld løn i 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til barselloven er ret til fravær.

Herudover har en mandlig tandplejer ret til yderligere frihed med fuld løn i 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til lovgivningen er ret til fravær under forudsætning af, at arbejdsgiveren i den pågældende periode er berettiget til såvel dagpengerefusion fra kommunen som refusion fra barselsudligningsordningen.

## **§ 17. Beklædning**

Stk. 1. Der ydes tandplejeren fri klinikbeklædning samt sørges for vask heraf. Såfremt arbejdsgiveren kræver, at der skal anvendes specielt fodtøj på klinikken, stilles dette vederlagsfrit til rådighed. Beklædning og fodtøj skal opfylde Arbejds miljølovens sikkerheds- og sundhedsmæssige bestemmelser.

## **§ 18. Tilsyn og tavshedspligt**

Stk. 1. Tandplejerens arbejde tilrettelægges efter aftale mellem parterne og udføres ifølge tandlægens instruktion og under tandlægens tilsyn.

Stk. 2. Tandplejeren har tavshedspligt med hensyn til de forhold, vedkommende måtte blive bekendt med under arbejdet. Tavshedspligten vedvarer også efter tandplejerens fratræden.

Stk. 3. Tandplejeren er dog berettiget til at give oplysninger til sin organisation om sine egne løn- og ansættelsesvilkår, jf. funktionærlovens § 10, stk. 1.

## **§ 19.**

### **Opsigelse af ansættelsesforholdet**

Stk. 1. Ansættelsesforholdet kan opsiges af både arbejdsgiveren og tandplejeren med funktionærlovens sædvanlige opsigelsesvarsler.

Stk. 2. En opsigelse af en arbejdsmiljørepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som arbejdsmiljørepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges eller at den pågældendes stilling forringes.

Hvis arbejdsgiveren finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en arbejdsmiljørepræsentant, skal arbejdsgiveren rette henvendelse til Tandlægeforeningen, der herefter skal rejse spørgsmålet over for Dansk Tandplejerforening efter reglerne om behandling af tvister, jf. overenskomstens § 20. Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst.

Fastholder arbejdsgiver ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

## **§ 20.**

### **Behandling af tvister**

Stk. 1. Uoverensstemmelser mellem parterne skal søges løst ved forhandling på de enkelte klinikker uden organisationernes medvirken.

Stk. 2. Fører en sådan forhandling ikke til enighed kan enhver af parterne begære forhandlingsmøde afholdt med deltagelse af organisationerne. Tidspunktet for forhandlingsmødets

afholdelse skal fastlægges senest 7 dage efter modtagelse af begæringen om forhandlingsmødet, og mødet skal finde sted senest en måned herefter medmindre andet aftales.

Stk. 3. Fører forhandlingerne mellem organisationerne ikke til noget resultat meddeler organisationerne senest 4 uger fra forhandlingernes afslutning, om sagen bliver videreført eller henlagt.

Hvis sagen videreføres meddeles det, om den bliver indbragt for voldgift, arbejdsretten eller ved retssag ved de civile domstole.

## **§ 21. Behandling af tvister**

Stk. 1. Såfremt der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem organisationerne, kan sager om fortolkning af overenskomsten kræves afgjort ved en i de enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver organisation, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller af arbejdsretten.

## **Afsnit III.**

### **§ 22. Timelønnede**

Stk. 1. Som timelønnede anses tandplejere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derunder. Som timelønnede anses ligeledes tandplejere, som er ansat i en midlertidig stilling, som ikke vil vedvare ud over en måned.

### **§ 23. Beregning af løn**

Stk. 1. Timelønnen (minimallønnen) beregnes som 1/160,33 af satsen i § 11. Der kan gives personlige tillæg.

### **§ 24. Søgnehelligdage**

Stk. 1. Hvis tandplejeren er beskæftiget i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en søgnehelligdag, betales der sædvanlig timeløn for det antal timer, tandplejeren skulle have været beskæftiget den pågældende dag.

**§ 25.  
Ferie**

Stk. 1. Ferieloven er gældende. Der betales feriegodtgørelse med 12 ½ % af den optjente løn.

Stk. 2. Feriegodtgørelsen indbetales kvartalsvis til Feriekonto.

**§ 26.  
Sygdom**

Stk. 1. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør mere end 8 timer, betales der løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

Stk. 2. Ved ansættelse 8 timer eller derunder ugentlig er tandplejeren alene berettiget til sygedagpenge efter dagpengelovens regler.

**§ 27.  
Graviditet, barsel og adoption**

Stk. 1. Timelønnede tandplejere aflønnes ikke under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

Stk. 2. Med hensyn til barselsorlov og barseldagpenge henvises der til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

**§ 28.  
Opsigelse, afsked og bortvisning**

Der fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

Stk. 1. De første 3 måneder er prøvetid med et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag i måneden.

Stk. 2. Uden for prøvetiden kan ansættelsesforholdet opsiges af begge parter med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3. Efter 1 års ansættelse anvendes opsigelsesvarslerne i funktionærlovens § 2. Bestemmelserne i funktionærlovens § 2 b og §§ 3 og 4 finder tilsvarende anvendelse.

**§ 29.**  
**Øvrige ansættelsesbestemmelser**

Stk. 1. For timelønnede tandplejere finder følgende bestemmelser tilsvarende anvendelse:

Ansættelsesbrev	§ 3
Arbejdstid	§ 4
Deltid	§ 7
Overarbejde	§ 8 og § 9
Feriefridage	§ 13, stk. 9
Barns sygdom m.m.	§ 15
Beklædning	§ 17
Tilsyn og tavshedspligt	§ 18
Behandling af tvister	§ 20 og § 21
Pension	§ 30 - § 32
Efteruddannelse	§ 33

**Afsnit IV.**

**§ 30.**  
**Pension**

Stk. 1. Med virkning fra 1. november 1993 oprettes pensionsordning i PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Stk. 2. Omfattet af pensionsordningen er medarbejdere, som har været beskæftiget som tandplejer i 6 måneder eller derover.

Forsikringsdækninger og obligatoriske indbetalinger til ordningen ophører ved det 67. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 67. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt det er muligt). Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der er fyldt 67 år den 1. april 2017 eller senere.

Stk. 3. Med virkning fra den 1. april 2010 udgør det samlede pensionsbidrag 17 % af brutto-



lønnen. Med virkning fra den 1. april 2011 udgør det samlede pensionsbidrag 18 % af brutto-lønnen.

Stk. 4. I 14 uger ud af de uger, hvor tandplejeren har ret til fuld løn fra arbejdsgiveren under afholdelse af barselsorlov eller orlov til adoption, indbetaler arbejdsgiveren et ekstra pensionsbidrag til tandplejeren. Ved deltidsansættelse beregnes det ekstra pensionsbidrag forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget for fuldtidsbeskæftigede udgør pr. 1. juli 2014 kr. 2.040,- pr. måned (471,- pr. uge). Heraf betaler arbejdsgiveren 2/3 (kr. 1.360,- pr. mdr. / 314,- pr. uge) og tandplejeren 1/3 (kr. 680,- pr. mdr. / 157,- pr. uge).

### **§ 31. Pension**

Stk. 1. Arbejdsgiveren betaler 2/3 af det samlede pensionsbidrag og tandplejeren 1/3.

Stk. 2. Tandplejeren kan vælge at forhøje sit eget bidrag til forbedring af pensionen i overensstemmelse med de til enhver tid gældende pensionsaftaler mellem Dansk Tandplejerforening og PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Stk. 3. Arbejdsgiveren tilbageholder tandplejerens bidrag samt eventuelt frivilligt bidrag i tandplejerens løn, før der beregnes skat. Gruppelivsbidraget er skattepligtig indkomst og indberettes til skattevæsenet af PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

### **§ 32. Pension**

Stk. 1. Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at ovennævnte pensionsordning oprettes. Pensionsbidraget inkl. eventuelt bidrag indbetales af arbejdsgiveren til PFA-Pension, forsikringsaktieselskab, samtidig med, at lønudbetaling finder sted. Indbetaling med tilhørende specifikation sker på grundlag af retningslinjer fastlagt af PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Hvis arbejdsgiveren forsømmer sin pligt til at oprette og vedligeholde indbetalingerne til pensionsordningen, har arbejdsgiveren pligt til efterfølgende at indbetale såvel egen som tandplejerens andel af pensionsindbetalingerne.

Hvis arbejdsgiveren inden for de første 3 måneder efter ansættelsesforholdets begyndelse opfylder sin pligt til at oprette og indbetale til pensionsordningen, betaler tandplejeren dog sin egen del af

pensionsbidraget. Dette gælder dog ikke hvis arbejdsgiveren i perioden allerede har foretaget fradrag svarende til tandplejerens lønudbetalinger. I denne situation hæfter arbejdsgiveren altid for indbetaling af det fulde bidrag.

## **Afsnit V.**

### **§ 33.**

#### **Efteruddannelse**

Stk.1. Tandplejere med minimum 6 måneders anciennitet på klinikken har ret til 3 dages betalt efteruddannelse pr. år. Kurser kan afholdes internt på klinikken under forudsætning af, at de krav, Tandlægeforeningen stiller til egne medlemmer for at godkende interne kurser, er opfyldt.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler arbejdsgiveren transport- og opholdsudgifter samt deltagergebyr og undervisningsmateriale.

Den af arbejdsgiveren betalte efteruddannelse skal være af tandplejefaglig karakter. Det er tandplejeren selv, der er ansvarlig for at undersøge udbuddet af relevante efteruddannelsesmuligheder og herefter sammen med arbejdsgiveren bestemme, hvilken tandplejefaglig efteruddannelse, tandplejeren skal deltage i.

Ubrugte uddannelsesdage kan efter aftale overføres/opspares til de efterfølgende år, eventuelt til brug for deltagelse i længerevarende uddannelse. Overførte dage registreres i et uddannelsesskema, jf. bilag 1.

Hvis tandplejeren ikke fuldt ud udnytter sin ret til at deltage i betalt efteruddannelse som ovenfor beskrevet, skal ikke afholdte arbejdsgiverafviste uddannelsesdage udbetales sammen med lønnen for december.

Hvis uddannelsesdagene derimod ikke er brugt, fordi tandplejeren har afvist at deltage i efteruddannelse, kommer de ikke afholdte uddannelsesdage ikke til udbetaling.

Efter- og videreuddannelse af tandplejere skal i princippet foregå inden for normal arbejdstid.

#### Stk. 2. Aflønning ved kursusdeltagelse

Det kan aftales, at tandplejeren deltager i efter- og videreuddannelse uden for normal arbejdstid, hvor der kompenseres for den medgåede uddannelsesetid efter følgende regler:

- a. Såfremt deltagelse i efter- og videreuddannelse sker efter ordre fra arbejdsgiveren betragtes den medgåede uddannelsestid som arbejdstid og afspadseres/aflønnes efter overenskomstens regler for mer-/overarbejde. Pålagt systematisk mer-/overarbejde i forbindelse med efter-/videreuddannelse må ikke finde sted.
- b. Hvis arbejdsgiveren og tandplejeren er enige om at deltagelse i den pågældende efter-/videreuddannelse er i begge interesser, kompenseres for den medgåede uddannelsestid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1, det vil sige afspadsering time for time eller betaling med tandplejers almindelige timeløn.
- c. Hvis tandplejeren efter eget ønske og i egen interesse deltager i kurser eller arrangementer, men således at arbejdsgiveren accepterer at afholde de hermed forbundne udgifter, kompenseres der ikke for den medgåede tid økonomisk eller ved afspadsering.

Der kan maksimalt ydes kompensation for 8 timers uddannelsestid pr. døgn (inkl. transport) efter reglerne i litra a og b.

Forinden tandplejeren deltager i efter- og videreuddannelse aftales det skriftligt med arbejdsgiveren, hvordan den medgåede uddannelsestid i henhold til ovenstående regler skal kompenseres.

Til brug for den skriftlige aftale har organisationerne udarbejdet en blanket, som ansættelsesforholdets parter **skal** anvende. Blanketten, bilag 1 a, findes bagerst i overenskomsten og kan rekvireres i Dansk Tandlægeforening eller Dansk Tandplejerforening. Er denne blanket ikke udfyldt og underskrevet af begge parter, kan der ikke efterfølgende rejses krav om kompensation.

### § 34 Seniorordning

I forbindelse med at tandplejeren fylder 60 år afholdes en samtale for at drøfte muligheden for en individuel fleksibel jobordning.

Den fleksible jobordning drøftes ved en årlig samtale eller når en af parterne ønsker det.

## Afsnit VI

### § 35

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2017 og kan tidligst opsiges til udløb den 31. marts 2020 med 3 måneders varsel.

Stk. 2. Overenskomsten gælder kun for ansættelsesforhold, som er indgået efter 1. januar 1992.

Stk. 3. Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat.

København, den 1. april 2017

København, den 1. april 2017

Tandlægeforeningen

Dansk Tandplejerforening

\_\_\_\_\_  
Freddie Sloth-Lisbjerg

\_\_\_\_\_  
Elisabeth Gregersen

\_\_\_\_\_  
Joakim Lilholt

\_\_\_\_\_  
Tania Pedersen

## **PROTOKOLLAT I**

Ifølge § 35, stk. 2 gælder overenskomsten kun for ansættelsesforhold, som er indgået efter dennes ikrafttræden.

Mellem parterne er der enighed om at anbefale medlemmerne i de eksisterende ansættelsesforhold at tilslutte sig overenskomsten.

## **PROTOKOLLAT II**

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

Organisationerne anbefaler, at den enkelte tandlægeklinik anvender medarbejdersamtaler i forbindelse med medarbejderudvikling.

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

Organisationerne er enige om at anbefale den enkelte tandlægeklinik at gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning for de ansatte tandplejere.

Uddannelsesplanlægningen bør ske i et samarbejde mellem ledelse og medarbejder og tilrettelægges ud fra den enkelte tandlægekliniks medarbejderstab og situation.

Organisationerne er enige om at anbefale, at der gives tandplejerne nødvendig frihed til at deltage i relevante efter- og videreuddannelseskurser.

## **PROTOKOLLAT III**

Som følge af ændrede lovbestemmelser vedrørende ansættelsesklausuler samt overgangsbestemmelser i denne forbindelse, bortfalder med ikrafttrædelsen af overenskomsten pr. 1. april 2017 adgangen til at pålægge medarbejdere klausuler med et indhold, svarende til nedenstående. Dog er der enighed om, at gyldigheden af klausuler, som er indgået før ikrafttrædelsen af denne overenskomst, ikke berøres heraf.

Parterne er enige om, at der i de enkelte ansættelser kan indgås aftaler, som imødegår

konkurrencehandling fra tandplejers side efter fratrædelse har fundet sted.

En konkurrenceklausul, jf. aftalelovens § 38 bliver uvirksom, hvis tandplejeren opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning hertil, eller tandplejeren selv fratræder sin stilling på grund af arbejdsgiverens misligholdelse.

Parterne er endvidere enige om, at der kan indgås aftaler om, at tandplejeren, såfremt den pågældende nedsætter sig som selvstændig eller som parthaver i en tandlægepraksis, efter sin fratreden, skal afholde sig fra at behandle patienter, som den pågældende har haft i behandling i sin ansættelse. Hvis der sker overtrædelse, kan der fastsættes en konventionalbod på kr. 2.000,- pr. patient for hver gang denne tages i behandling.

Tandplejeren må ikke nedsætte sig som selvstændig eller som parthaver i en tandlægepraksis i en radius af 15 km, dog gælder en radius af 5 km i Ålborg, Århus, Odense og København. Konkurrenceklausuler kan kun aftales med tandplejere beskæftiget mere end 15 timer ugentligt.

Forpligtelserne er kun gældende for tandplejeren i ét år fra fratrædelsesdagen, og kan kun aftales, såfremt der gives et særskilt personligt tillæg.

#### **PROTOKOLLAT IV**

Udgået

#### **PROTOKOLLAT V**

Udgået

#### **PROTOKOLLAT VI**

Udgået

## **PROTOKOLLAT VII**

### **Ferieaftale**

#### **§ 1**

Bestemmelserne er gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten mellem Dansk Tandplejerforening og Tandlægeforeningen.

Denne aftale er indgået i medfør af den ferielov, som trådte i kraft den 1. januar 2001. Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem ovennævnte organisationer, medfører at der for ansatte omfattet af overenskomsten gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven.

#### **§ 2**

### **Fagretlig behandling**

Uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

#### **§ 3**

### **Overførsel af ferie**

Den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at optjente og ikke afholdte feriedage ud over henholdsvis 20 eller 24 dage (alt efter om den ansatte har en 5 eller 6 dages uge) kan overføres til det følgende ferieår. Aftale om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie (10 eller 12 dage). Den overførte ferie skal senest afholdes i det 2. ferieår efter at den er overført.

En aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftaleblanket anvendes. Hvis den som bilag A optrykte aftale ikke benyttes, skal aftalen om ferieoverførsel alligevel som minimum indeholde de samme punkter som den optrykte aftale, der er godkendt af organisationerne.

Hvor en ansat har overført ferie bør der ved udløbet af hvert ferieår udarbejdes en aktuel aftale, således at det kontinuerligt er klart for både den ansatte og arbejdsgiveren, hvor meget overført ferie, den ansatte har ret til at afholde.

Hvis en ansat inden ferieårets udløb er forhindret i at afholde ferie på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, kan den ansatte og arbejdsgiveren aftale, at den ansatte i stedet for at få ferien udbetalt kontant ved ferieårets afslutning, helt eller delvist overfører den optjente ferie til det efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som er gældende for overført ferie i henhold til denne aftale i øvrigt.

## § 4

### **Placering og afholdelse af overført ferie**

Overført ferie efter denne aftale afholdes forud for anden ferie, jf. ferielovens § 18.

Er der ikke ved indgåelsen af aftalen om ferieoverførsel eller senere truffet aftale om den overførte feries placering, placeres denne som restferie. Det vil sige, at arbejdsgiveren, hvis enighed om placering af ferien ikke kan opnås, med en måneds varsel kan pålægge den ansatte at afholde den overførte ferie.

Er der ved indgåelsen af aftalen eller senere indgået aftale om den overførte feries placering, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Uanset antallet af overførte feriedage har den ansatte alene krav på at afholde 3 ugers hovedferie i sammenhæng.

Overført ferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, såfremt parterne er enige herom.

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

## § 5

### **Løn/feriegodtgørelse i forbindelse med afholdelse af overført ferie**

En lønmodtager, der får løn under ferie, har ret til den sædvanlige og fast påregnelige løn på det tidspunkt, hvor lønmodtageren holder den overførte ferie

En lønmodtager, der har ret til feriegodtgørelse, har ved afholdelse af den overførte ferie ret til den feriegodtgørelse, som er optjent til den pågældende overførte ferie

## § 6

### **Afregning ved den ansattes fratræden**

Hvis den ansatte, der har ret til overført ferie, fratræder, inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Der skal herefter beregnes feriegodtgørelse for feriedage ud over 25. Feriegodtgørelsen beregnes som anført i ferielovens § 19, stk. 4, jf. § 30, stk. 4. Feriegodtgørelsen afregnes direkte til lønmodtageren, hvis denne normalt ville have været berettiget til løn under ferie. I andre tilfælde afregnes beløbet til feriekonto.

## § 7

### **Kollektiv ferielukning**

Hvis en ansat er sygemeldt inden ferien begynder, og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan den ansatte – hvis muligt – genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er der ikke mulighed for at tilbyde lønmodtageren beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.



Den ferie, som den ansatte på grund af sygdom har været forhindret i at holde, kan – ved gensidig aftale – afholdes i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie.

## **§ 8 Ikrafttræden**

Ovennævnte fravigelser fra ferieloven træder i kraft den 16. marts 2005. Overførsel af ferie kan finde sted for den ferie, der er optjent i optjeningsåret 2004.

### **PROTOKOLLAT VIII**

Overenskomstens parter anbefaler tandplejerne at benytte den i overenskomstens § 33 bestemte ret til tre dages efteruddannelse pr. år.

Parterne er enige om i overenskomstperioden nøje at følge udviklingen i anvendelsen af denne ret.

Parterne er endvidere enige om, at man ved næste overenskomstforhandling vil drøfte, hvorvidt der på baggrund af den udvikling, der har været i indeværende overenskomstperiode, er grundlag for at udvide omfanget af tandplejernes ret til efteruddannelse.

### **PROTOKOLLAT IX**

Organisationerne er enige om, at sekretariatene løbende redigerer den fælles ansættelseskontrakt.

### **PROTOKOLLAT X**

Udgået

København, den 1. april 2017

København, den 1. april 2017

\_\_\_\_\_  
Freddie Sloth-Lisbjerg

\_\_\_\_\_  
Elisabeth Gregersen

\_\_\_\_\_  
Joakim Lilholt

\_\_\_\_\_  
Tania Pedersen



## Bilag 1 a Aftale om deltagelse i efter- og videreuddannelse

(se § 33, stk. 1)

Mellem tandplejer: \_\_\_\_\_

og  
tandlæge: \_\_\_\_\_

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

Kursets navn: \_\_\_\_\_

Kursets varighed - inkl. samlet transport ud over 1 time, i alt \_\_\_\_\_,  
heraf \_\_\_\_\_ timer uden for normal arbejdstid.

Kurset er placeret: sæt X

1. Indenfor normal arbejdstid
2. Udenfor normal arbejdstid 
  - a. Efter arbejdsgiverens ordre   
Medgået tid som mer-/overarbejde i henhold til overenskomsten.
  - b. Efter gensidig aftale   
Medgået tid 1:1 (time for time)
  - c. Efter eget ønske   
Ingen honorering

Den: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Tandplejer

\_\_\_\_\_  
Arbejdsgiver

Amaliegade 17  
1256 København K

Tel.: 70 25 77 11

[info@tandlaegeforeningen.dk](mailto:info@tandlaegeforeningen.dk)  
[www.tandlaegeforeningen.dk](http://www.tandlaegeforeningen.dk)