

## **Kvalitetssikring af overenskomsten - lav et OK tjek**

Yngre Lægers Overenskomstudvalg arbejder bl.a. med forskellige initiativer, der kan bidrage til, at sygehusoverenskomsten bliver overholdt. "OK Tjek" er en del af dette arbejde.

Udvalget har arbejdet ud fra den tese, at overenskomsten mange steder ikke bliver overholdt, og at yngre lægers arbejdsvilkår mange steder vil blive væsentligt bedre, hvis "bare" overenskomsten bliver overholdt.

Kvalitetssikring af overenskomsten kan kun ske gennem et tæt samarbejde mellem det centrale og det decentrale niveau i Yngre Læger. Yngre Læger lokalt kender forholdene og ved, hvor skoen trykker, og det centrale hold kender reglerne og har ressourcerne til at følge op på overenskomstbrud.

OK Tjek er et redskab, der skal lette de lokale tillidsfolks arbejde med at sikre, at overenskomsten bliver overholdt. Den stiller skarpt på de mest almindelige overenskomstbrud, og den beskriver kort reglerne og kommer med ideer og redskaber til at løse problemerne.

Der vil ofte også være hjælp at hente i form af flere og mere uddybende regler og fortolkninger på Yngre Lægers hjemmeside [yl.dk](http://yl.dk). Er dette ikke tilstrækkeligt, er du velkommen til at kontakte Yngre Lægers sekretariat og Overenskomstudvalget.

### **Brug OK Tjek**

Planen er jævnligt at opdatere OK Tjek, og vi har brug for din hjælp i form af input til nye løsningsforslag og måske også nye emner, hvis du støder på problemer, der ikke er med i OK Tjek. Vi håber derfor, du både vil bruge OK Tjek og give os feedback.

### **Udrykningshold**

Udover OK Tjek fungerer Overenskomstudvalget som et udrykningshold, som Yngre Læger lokalt kan tilkalde, hvis de har brug for hjælp til at "rydde op" på deres sygehus. Ideen er, at de lokale Yngre Læger kan få hjælp til at gennemgå relevant materiale som tjenestelister, lønsedler mv. fra udvalgets medlemmer og Yngre Lægers sekretariat for at finde ud af, om og hvor der er brud på overenskomsten, og hvordan der skal følges op på overtrædelserne. Det er naturligvis også muligt at aftale andre former for bistand.

### **Fremtiden**

Vi håber, at rigtigt mange vil bidrage til projektet og til at videreudvikle redskaberne, så det bliver nemmere at sikre, at overenskomsten bliver overholdt. Send os en mail på [yl@dadl.dk](mailto:yl@dadl.dk) med feedback.

Yngre Lægers Overenskomstudvalg  
v/ formand Jakob Lager  
januar 2016  
(Sidst revideret januar 2016)



## OK Tjek - kvalitetssikring af overenskomsten

<b>1. Arbejdstidsregler</b>	side 5
1.1 Hviletid og fridøgn	side 5
1.2. Vagtbelastning	side 8
1.3 Vagthyppighed	side 10
1.4 Varsel og ændringer	side 13
1.5 OK tjek af arbejdstidsregler - kort fortalt	side 16
<b>2. Andre overenskomstbestemmelser</b>	side 17
2.1. Løn	side 17
2.2 Ferie	side 20
2.3. Ansættelse og afskedigelse	side 23
2.4 Vagtværelse	side 26
2.5. Oprykket i højere stilling	side 28
2.6 Tidsbegrænsede ansættelser	side 31



# 1. Arbejdstidsregler

## 1.1 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- og nattetimerne og i weekender.

Problemer:

- a. Hvor meget hviletid skal man have mellem to arbejdsperioder
- b. Hvor mange fridage skal man have, og hvordan skal de placeres

### 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 skal man have minimum 11 timers hvile mellem to døgnshovedarbejder. En arbejdsperiode kan være op til 24 timer.

Bestyrelsen har givet de regionale Yngre Lægeråd bemyndigelse til at aftale, at hviletiden nedsættes fra 11 til 8 timer. Se mere om hviletidsbestemmelserne på [yl.dk](http://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.

En nedsættelse af hviletiden har ikke kun betydning for, hvor mange timers hvile der skal være mellem to døgnshovedarbejder. 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).

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 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 3 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.

Aftalen 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 vagtskemaet. 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, så 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 Yngre Lægeråd 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 Yngre Lægeråd 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.

Hvis man synes, der er for lang tid mellem fridagene, kan man opsige 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 (fælles)tillidsrepræsentanten og Yngre Lægers sekretariat.

## 1.2 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 læger ikke har fået den nødvendige oplæring eller får den nødvendige supervision og opbakning.

Ved OK 15 aftalte Yngre Læger med Danske Regioner, at der er en belastningsgrænse for alle vagter på 13 timer. I nogle situationer kan der dog dispenseres.

### *Problem*

#### **Der er for meget at lave i vagten**

### *Regler*

Ifølge overenskomsten må en vagt højst være belastet 13 timer i gennemsnit (§ 20 stk. 2A, § 20, stk. 2B 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 stk. 6B). 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, og 2. skift er på 16 timer, 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 den lokale tillidsrepræsentant 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 (inklusiv 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 opsigte 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 og Yngre Lægers Overenskomstudvalg. Hvis man ikke får løst problemet ved lokale forhandlinger, kan man gå videre til Yngre Læger, som kan inddrage Danske Regioner i forhandlingerne.

Hvis man har tjeneste/vagt ved flere afdelinger, gælder der de samme regler for vagthyppighed og -belastning som for alle andre tjenester og vagter. Før indførelse af tjeneste/vagt ved flere afdelinger skal der være en lokal drøftelse. Det skal være hensigtsmæssigt i forhold til patientbehandlingen eller af drifts- eller uddannelsesmæssige hensyn. Referencelinje og ansvarsforhold skal være afklarede. Det sikres, at de involverede læger har modtaget relevant oplæring og besidder de nødvendige kompetencer. Det forudsættes, at uddannelsesprogrammerne for de uddannelsesklassificerede stillinger kan gennemføres uden forringelse. I tvivlstilfælde kan der indhentes vejledende udtalelse fra Sundhedsstyrelsen/det regionale videreuddannelsesråd.

### 1.3 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 selv om 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 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 såkaldt vagthjul, hvor man kan se, hvor mange vagter man kan have i forskellige normperioder. Se vagthjulet på [yl.dk](http://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 læger. Hvis man normerer med mindre end syv 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.

Tilsvarende gælder for vagttag, der har vagt uden for tjenestestedet, at det som minimum skal være normeret med fire læger. Hvis vagttag 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*

Vagttag 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 periode.

Der gælder særlige regler om udbetaling af de for hyppige vagter. Ifølge overenskomstens § 22 stk. 3 skal man - hvis vagthyppighedsreglerne ikke kan overholdes - udbetale 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 man ikke trække dem i løn, overføre 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.

Man 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 vakancaftaler.

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 vagttag, 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.

## 1.4 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.

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

- 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.

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.

Man kan fx i løbet af en ansættelse blive pålagt at arbejde på et andet sted end hovedarbejdsstedet, fordi afdelingen har patientbehandling på flere matrikler. Dette er en væsentlig ændring i stillingen, og man har derfor krav på at få ændringen varslet med tre måneder for reservelæger/1. reservelæger og seks måneder for afdelingslæger og fastansatte 1. reservelæger.

Hvis man bliver pålagt at gøre tjeneste på en afdeling 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 ansættelsesretsligt 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. Sådanne aftaler er der mange eksempler på med tillæg fra 5.000 -10.000 kr. pr. måned pr. person i varslingsperioden.

## **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). Hvis man er ansat i en vagtfri stilling og skal have vagt, er dette ikke en ændring i vagtformen, da lægen ikke tidligere har haft vagt. Der er derimod tale om en væsentlig stillingsændring, som skal varsles med opsigelsesvarslet, dvs. seks måneder for afdelingslæger og fastansatte 1. reservelæger og tre måneder for øvrige yngre læger.

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 (fælles)tillidsrepræsentanten 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 at trække. Så længe der er tale om "lægeligt arbejde", er der ret vide rammer for, hvilke nye/andre arbejdsopgaver, man skal påtage sig. Indførsel af EPJ vil kunne ske uden varsel, ligesom skrivning af egne journaler også hører til denne kategori.

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, patienttransporter eller lignende, og spørgsmålet er så, om man har krav på kompensation i form af et tillæg.

### *Regler*

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

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 forlængelse af 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 ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, og tjenesten er på mere end tre timer, har man krav på et tillæg.

Hvis den ekstra tjeneste sker på en dag, hvor man ifølge tjenesteplanen skulle have fri, har man krav på et tillæg.

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.

Se de aktuelle lønsatser på [yl.dk](http://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.

## 1.5 OK tjek af arbejdstidsreglerne - kort fortalt

- **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 - 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.
- **Vagthyppighed** - Tjek at vagthyppighedsreglerne 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.



## 2. Andre overenskomstbestemmelser

### 2.1 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 så kan sammenholde med sin lønseddel.

Under Lokal løndannelse 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.

Hvis der er problemer med lønudbetalingen, må man kontakte (fælles)tillidsrepræsentanten, som så kan gå videre til Yngre Læger centralt.

- 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 lønnen 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 frafalde sit tilbagebetalingskrav. Det er altid en meget konkret vurdering, om der er tale om god tro. Hvis man ikke er enige om, at et tilbagebetalingskrav er berettiget, skal man kontakte Yngre Lægers sekretariat.

### *Løsning*

På yl.dk er der hjælp at hente under Løn > Læs din lønseddel.

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 i Yngre Læger bestille kurset "Kend din løn", hvor lønsedlen bliver gennemgået, eventuelt med deltagelse af lønkontoret - se mere på yl.kurser.dk.

Det er også muligt at få bistand fra Overenskomstudvalget som led i projekt OK Tjek.

## **c. Manglende udbetaling af lokale løntillæg**

### *Problem*

På de fleste afdelinger er der lavet forhåndsaftaler, hvor man på forhånd har aftalt nogle kvalifikationer og funktioner, der automatisk udløser tillæg. Yngre lægers hyppige stillingsskift 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 forhåndsaftale, har den yngre læge krav på tillæg. På yl.dk kan man se, hvilke forhåndsaftaler, 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 lønde.

### *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 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 forhåndsaftaler på yl.dk hele tiden er opdateret og korrekt. Forhåndsaftalerne skal sendes til de regionale sekretariater for Yngre Læger for at komme på nettet.

## OK tjek af lønnen - kort fortalt

- **Grundløn og centralt aftalte tillæg**  
Tjek i lønberegningsprogrammet at grundløn og (ulempe-)tillæg er korrekte.
- **Forhåndsaftalte lokale løntillæg**  
Tjek at de bliver udbetalt korrekt.
- **Tillæg for manglende varsel**  
Tjek at de bliver udbetalt korrekt (se pkt. 1.4).
- **Overarbejde**  
Tjek at det bliver udbetalt korrekt.

## 2.2 Ferie

Yngre læger er omfattet af den generelle ferieaftale fra Forhandlingsfællesskabet og RLTN. Se aftalen på yl.dk under Løn og Arbejdsliv > Ferie og sygdom.

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 sjette ferieuge
- d. Får inddraget planlagt ferie
- e. Bliver syg i forbindelse med ferien

### a. Bliver nægtet ferie

#### *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 sjette 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 ferie - men den ansatte kan altså ikke selv bestemme hvornår. Arbejdsgiveren skal dog så vidt muligt imødekomme ønsker fra ansatte med skolesøgende børn om, at deres hovedferie bliver i børnenes skolesommerferie (ferieaftalen, § 11 stk. 1).

#### *Løsning*

Oftest 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 tidligt 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 ferieperioden, 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 og - hvis man har optjent retten til det - en uges feriefridage. 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 sjette ferieuge**

#### *Problem*

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

#### *Regler*

Den sjette ferieuge (tidligere kaldet feriefridage) adskiller sig fra de fem ferieuger ved, at pengene til at holde feriedagene først bliver udbetalt ved kalenderårets udløb (2,5 % af den ferieberettigede løn) og ikke, når feriedagene reelt holdes. Når man holder feriefridage, bliver man trukket i løn svarende til 7,4 time pr. feriedag.

I modsætning til de fem ferieuger, hvor arbejdsgiveren kan bestemme placeringen, så kan den ansatte selv bestemme, hvornår hun vil holde den sjette 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, 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 § 11 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 erstattet 20 dage ud af 25 feriedage på et år. Den første ferieuge er således en "karensperiode".

#### *Løsning*

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

### **OK tjek af ferie - kort fortalt**

- **Planlæg ferien i god tid**  
Husk at tage højde for nyansatte og deres ønsker.
- **Varslingsregler.**  
Husk at hovedferien skal varsles med tre måneder og restferien med en måned.
- **Den sjette ferieuge**  
Husk at der gælder særlige regler for den sjette ferieuge.
- **Vagthypighed**  
Husk at ferien ikke tæller med i relation til vagthypighed (se mere under pkt.1.3).

## 2.3 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/advarel, 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 § 46 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 overenskomsten, 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 § 45. Bestemmelsen beskriver opsigelsesvarslerne, som er seks måneder for afdelingslæger og fastansatte 1. reservelæger og mindst tre måneder for reservelæger/1. reservelæger. Afskedigelse uden varsel (bortvisning) står ikke beskrevet i overenskomsten, men bygger på domspraksis.

§ 45 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.

Kan problemet ikke løses lokalt, må man kontakte Yngre Lægers sekretariat.



## OK tjek af ansættelse og afskedigelse - kort fortalt

- **Ansættelsesbrev**  
Husk at en nyansat har krav på et ansættelsesbrev.  
Husk at 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.

## 2.4 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
- c. Opholdsrum mangler

### 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 § 36).

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

### **c. Opholdsrum mangler**

#### *Problem*

Der er ikke et eget opholdsrum til de vagthavende læger på sygehuset.

#### *Regler*

På sygehuse med fem eller flere læger i vagt på tjenestestedet, skal der være adgang til eget (egne) opholdsrum (overenskomstens § 36).

#### *Løsning*

Da der her er tale om et fælles anliggende for alle vagtlag, bør man rejse kravet via Yngre Lægerådet. Det vil være en god ide samtidig at komme med forslag til, hvor opholdsrummene kan indrettes. Kontakt Yngre Lægers sekretariat, hvis ledelsen ikke vil løse problemet.

### **OK tjek af vagtværelset - kort fortalt**

- **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 § 36.

## 2.5 Oprykket i højere stilling

Yngre læger oplever ofte at blive rykket op i andre vagtlag på grund af ferie, under vakancer mv. Reservelæger i forvagtslag bliver rykket op i bagvagtslag, 1. reservelæger fungerer som afdelingslæger, og afdelingslæger fungerer som overlæger. Det rejser forskellige spørgsmål om løn, om det lægeligt forsvarlige ved oprykning mv.

Problemer:

- a. Hvad får man i løn, når man er oprykket
- b. Hvad vil det sige at blive oprykket - får man tillæg ved oprykning i bagvagtslag
- c. Kan man sige nej til oprykning
- d. Hvad med timeopgørelser og oprykning

- a. Hvad får man i løn, når man er oprykket

### *Problem*

Ved vakancer, sygdom, ferie og lignende oplever yngre læger at blive rykket op i andre vagtlag eller i en anden stilling end den, de egentlig er ansat i. Spørgsmålet er, hvad man skal have i løn, når man rykker op eller fungerer i en højere stilling.

### *Regler*

Forholdene ved oprykning er reguleret i den generelle Forhandlingsfællesskabsaftale: Midlertidig tjeneste i højere stilling. Se aftalen på [yl.dk](http://yl.dk).

Bliver man pålagt midlertidigt at rykke op i en højere stilling - fx. en reservelæge der skal gøre tjeneste i en 1. reservelægestilling - skal man have løn for oprykningen, hvis man varetager de væsentligste arbejdsopgaver i den højere stilling.

Aflønningen kan ske på to måder: Enten indgår man lokalt en aftale om et funktionsvederlag. Gør man ikke det, skal man have en løn svarende til den højere stilling.

Hvis man indgår en lokal aftale, er der ingen regler for, hvilken størrelse vederlaget skal have. Det er dog et krav, at funktionsvederlaget er pensionsgivende.

Indgår man ikke en lokal aftale, er der nogle bestemte regler for, hvornår man kan få tillægget, og hvordan det udregnes.

Det er en betingelse, at man har fungeret mindst 15 kalenderdage i sammenhæng (22 dage ved funktion på grund af ferie). Egen ferie og sygdom afbryder funktionsperioden, men ikke fridage, afspadsering og lignende.

Funktionsvederlaget udgør forskellen mellem lønnen i den faste stilling og i den højere stilling, da princippet jo er, at man skal have samme løn som i den højere stilling.

Arbejdstiden følger de arbejdstidsregler, der gælder for den højere stilling. Det betyder, at afdelingslæger, der rykker op i en overlægestilling, skal følge overlægernes arbejdstidsregler ved vagt, merarbejde mv.

### *Løsning*

Yngre Lægerådet må være opmærksom på, at oprykkede yngre læger får den korrekte løn for oprykningen.

Man må overveje, om man skal forsøge at indgå lokale aftaler om funktionsvederlag. Fordelen er bl.a., at man kan lave aftaler uden karenstiden på de 15/22 dage, at funktionsvederlaget udbetales ved sygdom, ligesom man kan aftale, at der ikke sker modregning for lokale løntillæg.

## **b. Hvad vil det sige at blive oprykket - får man tillæg ved oprykning til bagvagt**

### *Problem*

Vagtarbejdet er for mange yngre læger organiseret med forskellige vagtlag, forvags- mellemvags- og bagvagtstag. Ofte rykker yngre læger op i et højere vagtlag ved vakancer som fx sygdom og ferie, og spørgsmålet er, om man så har ret til løntillæg.

### *Regler*

Reglerne om funktion i højere stilling handler om stillinger og ikke om vagtlag. Den første betingelse for at være berettiget til tillæg ved oprykning er derfor, at man rykker op i en anden stillingstype. Hvis det højere vagtlag fx udelukkende er normeret med 1. reservelæger, så vil en reservelæge, der rykker op, være omfattet af reglerne om funktion i højere stilling.

Hvis der derimod er tale om et vagtlag, der fx er normeret med fem 1. reservelæger og to reservelæger, og det er en vakant reservelægestilling, man bliver oprykket i, så vil man ikke være berettiget til 1. reservelægetillæg.

Det er også en betingelse for tillæg, at man varetager de væsentligste arbejdsopgaver i den højere stilling. Overtager man kun en del af arbejdsopgaverne - fx vagtarbejdet men ikke dagfunktionerne - så er det ikke sikkert, man er berettiget til funktionsvederlag.

### *Løsning*

Hvis man har vagtlag, der omfatter både reservelæger og 1. reservelæger eller både 1. reservelæger og afdelingslæger, og hvor man derfor ikke altid kan bruge reglerne om funktion i højere stilling, kan man i stedet overveje at aftale løntillæg efter reglerne om lokal løndannelse. Begrundelsen er, at disse reservelæger henholdsvis 1. reservelæger har nogle særlige kvalifikationer eller varetager særlige funktioner. En sådan aftale er bl.a. indgået på Hvidovre Hospital under Lokal løndannelse. Lokallønaftaler i regionerne.

## **c. Kan man sige nej til oprykning**

### *Problem*

Ofte vil den yngre læge være interesseret i oprykning og betragter det som et udtryk for ledelsens tillid til, at man kan varetage funktioner på et højere niveau.

Der er imidlertid også tilfælde, hvor den yngre læge ikke ønsker oprykning, fordi lægen ikke mener at have kvalifikationer til at kunne varetage arbejdet på forsvarlig vis.

Der kan også være yngre læger, som frygter, at oprykningen går ud over deres videreuddannelse, fordi de så ikke kan varetage arbejdsopgaverne i deres oprindelige uddannelsesstilling.

### *Regler*

Som udgangspunkt kan man ikke nægte oprykning. Arbejdsgiverne har retten til at lede og fordele arbejdet, og det er principielt arbejdsgiveren, der bestemmer, hvad der er hensigtsmæssigt og forsvarligt.

I forbindelse med videreuddannelsen er der dog nogle særlige regler for yngre læger, idet det fremgår af overenskomsten, at "Læger, som er ansat i undervisningsstilling, bør fritages for funktion i højere stilling, bortset fra kortvarige perioder" (overenskomstens § 16).

### *Løsning*

Hvis man mener, oprykning er problematisk - enten fordi den oprykkede læge ikke har kvalifikationerne til at bestride den højere stilling, eller fordi det går ud over videreuddannelsen - så må man tage det op med ledelsen. Måske kan sagen løses ved oplæring, instrukser eller lignende. Man kan også inddrage den uddannelsesansvarlige overlæge.

## **d. Timeopgørelser og oprykning**

### *Problem*

En yngre læge bliver rykket op i en periode. Det nye vagtlag har en anden normperiode og en anden arbejdstilrettelæggelse end det vagtlag, lægen kommer fra. Hvad gør man - skal man afslutte timeopgørelsen som ved stillingskift, eller skal den oprykkede læge fortsætte med sin oprindelige normperiode?

### *Regler*

Der er ikke regler for denne situation. Det har været drøftet med arbejdsgiverne i det tidligere H:S, hvor følgende blev aftalt: "*Ved længerevarende skift til andet vagtlag (mere end tre måneder) foretages normtimeopgørelse som ved stillingsophør, og lægen følger herefter det nye vagtlags normperiode. Ved korterevarende skift (tre måneder og derunder) følger lægen som hovedregel normperioden i sit oprindelige vagtlag*".

### *Løsning*

En mulig løsning er at tage udgangspunkt i fremgangsmåden i det tidligere H:S (Hovedstadens Sygehusfællesskab).

## **OK tjek af oprykning i højere stilling - kort fortalt**

- **Løn**  
Tjek at der aflønnes ved oprykning på grund af vakancer, ferie eller lignende.
- **Lokal løndannelse**  
Vær opmærksom på muligheden for at bruge lokal løndannelse ved oprykning i bagvagttag eller lignende, hvis betingelserne for at komme ind under reglerne for funktion i højere stilling ikke er opfyldt.
- **Timeopgørelse**  
Vær opmærksom på timeopgørelsen ved oprykning i højere stilling.

## 2.6 Tidsbegrænsede ansættelser

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 1 år og 1. reservelægestillinger under fem år
- b. Opslag af tidsbegrænsede afdelingslægestillinger

- a. Opslag af tidsbegrænsede, uklassificerede reservelægestillinger under 1 år og 1. reservelægestillinger under fem år

### *Problem*

Uklassificerede reservelægestillinger/1. reservelægestillinger bliver opslået med kortere længde end 1 år/5 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 korterevarende 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 3 måneder.

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 tidsbegrænsede 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 tidsbegrænset 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](http://yl.dk).

## **OK tjek af tidsbegrænsede stillinger - kort fortalt**

- **Afdelingslægestillinger er tidsbegrænsede**  
Kontroller eventuelle stillingsopslag på dit sygehus på [sundhedsjobs.dk](http://sundhedsjobs.dk)
- **Uklassificerede 1. reservelægestillinger er femårige**  
Kontroller eventuelle stillingsopslag på dit sygehus på [sundhedsjobs.dk](http://sundhedsjobs.dk)