

PROTOKOLLAT
over forhandlinger om indgåelse af overenskomst mellem
Ansatte Dyrlægernes Organisation og
Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening
om løn- og ansættelsesforhold for ansatte dyrlæger

Gældende fra 1. april 2019 – 31. marts 2021

1. Aftalte ændringer af grundlønnen

Pr. 1. april 2019 forhøjes grundlønnen brutto med følgende:

Trin 1: 570 kr. kr., Trin 2: kr. 750 kr., Trin 3: kr. 1.160 kr.

Pr. 1. april 2020 forhøjes grundlønnen brutto med følgende:

Trin 1: kr. 563 kr., Trin 2: kr. 750 kr., Trin 3: kr. 1.150 kr.

2. Aftalt i øvrigt

A) Lønramme og lønreguleringsordning

Inden for overenskomstperioden oppebæres statens lønramme på 8,1 % minus statens reguleringsordning på 0,47 % = 7,63 % i lønramme, der udmøntes af den aktuelle gennemsnitlige løn pr. september 2017.

Fra lønrammen er fradraget 1,64 % vedr. denne overenskomsts lønreguleringsordning. Dernæst er lønrammen tillagt 1,04 % vedr. manglende udmøntning på barselsreguleringsordningen, hvormed den endelige lønramme er: 7,63 % - 0,6 % = 7,03 %. Der er anvendt 5,9 % af lønrammen på generelle lønstigninger. Beløbene er fordelt forskelligt på de 3 trin over overenskomstperioden. Den resterende lønramme på 1,13 % er hensat til individuelle lønstigninger til de ansatte dyrlæger i overenskomstperioden.

Udgør udmøntningen af individuelle løntillæg (funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløntillæg) i overenskomstperioden mere eller mindre end 1,13 % af den aktuelle gennemsnitlige løn pr. september 2020, da tillægges eller fradrages beløbet lønrammen i forbindelse med overenskomstfornyelsen af denne overenskomst i år 2021. 1,13 % af den aktuelle gennemsnitlige løn pr. september 2020 = 2.756.583 kr.

I den pr. september 2017 opgjorte gennemsnitslønnen indgår grundløn, kvalifikationstillæg, funktionstillæg og resultatløntillæg.

Af ovennævnte gennemsnitsløn pr. 1. september 2017 udgør gennemsnits kvalifikations- tillægget 3.302 kr. pr. måned, gennemsnits funktionstillægget 275 kr. pr. måned og gennemsnits resultatløntillægget 26 kr. pr. måned. I alt 3.603 kr. i gennemsnit pr. måned for en fuldtidsansat dyrlæge.

Resultatløntillægget beregnes som 1/12 af det udbetalte tillæg i år 2020.

Såfremt de gennemsnitlige funktions-, kvalifikations- og resultatlønstilæg (pr. måned) pr. september 2020 er mindre end 3.603 kr. x 12 måneder x 550 ansatte dyrlæger: 23.779.800 kr. + 2.756.583 kr. = 26.536.383 kr., da tillægges det manglende beløb lønrammen i forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten i år 2021.

Tilsvarende vil det beløb, der ligger over 26.536.383 kr. blive fradraget lønrammen i forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten i år 2021.

B) Uddannelsesstillinger

Overenskomstens parter forpligter sig til i overenskomstperioden at arbejde på, at få uddannelsesstillinger formaliseret, således de kan etableres som en prøveordning i forbindelse med overenskomstfornyelsen i år 2021. Overenskomstens parter udarbejder i fællesskab en standard til praktikbog, der danner grundlaget for en uddannelsesstilling.

Formålet med uddannelsesstillingerne er at højne den faglige udvikling.

Uddannelsesstillinger kan etableres i overenskomstperioden, såfremt nogle dyrlægevirksomheder ønsker dette. Der skal foreligge en praktikbog for ansættelsen som overenskomstens parter skal godkende.

C) Overenskomstdækning af dyrlægestuderende i klinisk praksis

I overenskomstperioden vil overenskomstens parter diskutere muligheden for at lade dyrlægestuderende i klinisk praksis dække af overenskomst i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i år 2021.

D) Nedsættelse af arbejdsgruppe – forslag til revidering af overenskomsten

I overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppens kommissorium er udkast til revidering af overenskomstens tekst. Forslag til revidering af overenskomstens tekst tager parterne stilling til ved overenskomstforhandlingerne i år 2021.

E) Område § 1

Følgende ændringer er foretaget i § 1:

Stk. 4. Såfremt medarbejderen, vedrørende offentlige refusioner til arbejdsgiver, misligholder sine forpligtigelser, og lider arbejdsgiver tab som følge heraf, da kan arbejdsgiver gøre regres hos medarbejderen for det lidte tab (fx tab af offentlige refusioner som følge af, at medarbejderen ikke har returneret refusionsblanketter inden for den fastsatte deadline).

Stk. 7. Ved mangelfuld ansættelseskontrakt kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse herfor jf. ansættelsesbevislovens § 6. Arbejdsgiver skal dog forud for dette have mulighed for at rette op på manglerne. Arbejdsgiver skal hurtigst muligt og senest 1 måned regnet fra dato, hvor arbejdsgiver gøres opmærksom på den mangelfulde ansættelseskontrakt, korrigere den mangelfulde ansættelseskontrakt, således denne opfylder arbejdsgivers oplysningspligt jf. ansættelsesbevislovens § 2.

F) **Lønudbetaling § 3**

Adressen på Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger er ændret. Overenskomsten konsekvensrettes som følge heraf.

G) **Grundløn - § 4, stk. 3**

§ 4, stk. 1

Fra og med 1. september 2020 ændres de i § 7, stk. 1 nævnte løndelev fra bruttoløn til nettoløn.

Fra og med den 1. april 2019 er der følgende stillingskategorier:

Dyrlæge

§ 4, stk. 3 med personlige tillæg og honorering for vagtbyrde.

Seniordyrlæge – ny joblønscategori

Kan ikke anvendes på deltid

Anciennitet: Minimum 2 år (løntrin 3)

Løn: Minimum en bruttoløn på 550.000 kr. pr. år.

Arbejdstid

På grund af arbejdets/stillingens karakter er der ikke aftalt en højeste arbejdstid.

Medarbejderen er forpligtet til at erlægge gennemsnitligt 37 arbejdstimer om ugen.

Medarbejderen modtager ikke vederlag for arbejde ud over sædvanlig arbejdstid. Det vil sige, at overenskomstens § 11 vedr. merarbejde, § 12 vedr. honorering af arbejde i pauser, § 14 arbejdstidens længde, § 15 arbejdstidens placering samt § 17 vedr. varsling af arbejdstidens placering og honorering for manglende varsling, som hovedregel er fraveget i ansættelsesforhold, hvori en joblønsaftale er indgået.

Arbejdstidens længde samt placering

Som nævnt ovenfor er overenskomstens § 17 som hovedregel fraveget. En 37 timers arbejdsuge skal tilstræbes. Det tilstræbes, at arbejdstiden er placeret i tidsrummet kl. 6.30 – 17.30 på hverdage. Det vil sige, det er påregneligt, at arbejde uden for de nævnte tidspunkter kan forekomme.

Den ugentlige arbejdstid aftales løbende mellem virksomheden og medarbejderen.

Vagtafregning er ikke inkluderet.

Vagtafregning kan være A-, B- og/eller C-kontrakt.

Flekstid - arbejdstiden skal ikke nødvendigvis lægges på dyreklinikken. Rapporter mv. kan også udarbejdes/færdiggøres som hjemmearbejde.

Arbejdsopgaver beskrives/præciseres ved ansættelsen.

Stillingen kan ikke indeholde HR ansvar/personaleledelse.

Jobløn – Overenskomstens bilag II er fortsat gældende.

H) **Pension § 7**

Lønmodtagerbidrag til pension ændres til arbejdsgiverbidrag til pension. Dermed ændres bruttolønnen ikke, kun indberetningskoderne i lønsystemet ændres fra FO1 til FO2.

DA udarbejder et regneark, der skal godkendes af ADO. Regnearket lægges på hjemmesiden som hjælp til medlemmer/medlemsvirksomheder ved omregning af bruttoløn til nettoløn.

§ 7, stk. 1. Vedrørende nyansættelser fra og med 1. april 2018. Honoreringen for at have påtaget sig en klausul er ikke en pensionsgivende løndel, idet klausulen honoreres jf. klausulloven.

Pr. 1. september 2020

§ 7, Stk. 2. Arbejdsgiver yder 13 % af medarbejderens løn jf. overenskomstens § 7, stk. 1 til pension. Medarbejderen kan tillige vælge at betale et egetbidrag til pension. Arbejdsgiver indbetaler beløbet til PJD på vegne af medarbejderen.

I) **Honorering for vagtarbejde § 10**

Følgende ændringer er foretaget i § 10:

Stk. 1. Arbejde udført i vagt under rådighedstjeneste (vagtindtjening) honoreres med A-, B- eller C-kontrakt:

A. kontrakt

100 % af normal dagstakst for visiteringen, se § 10, stk. 2
eller

B. kontrakt

12 pct. af grundlønnen for fuldtidsansatte på det trin medarbejderen er indplaceret på jf. § 4, stk. 1. Dermed sker der ingen reduktion i tillægget ved deltidsansættelse.

Endvidere kan følgende vagthonorering vælges:

C. kontrakt

Timeløn jf. overenskomstens § 2, stk. 1. Timelønnen tillægges 30 %.

B-kontrakten kan ikke anvendes på vagthospitaler (Vagthospital = døgnåbent og bemandedt dyrehospital).

Arbejdsgiver skal inden den 31. december 2019 sætte den ansatte dyrlæge på anden vagtmodel, såfremt medarbejderen er ansat på B-kontrakt på en dyreklinik/-hospital, der ikke opfylder overenskomstens krav hertil. Dette kan ske med et varsel på én måned til en hvilken som helst dag.

Stk. 2. Medarbejderens vagtafregning på A-kontrakt er følgende:

1. Jf. § 10 stk. 1a. honoreres medarbejderen med 100 % af den normale honorarandel i dagstakst for visiteringen.

2. Indlagte patienter:

100 % af den for arbejdets udførelse normale honorarandel i dagstakst for behandling i forbindelse med den indlagte patient (væsketerapi, forbindelse mm.).

50 % af den for arbejdets udførelse normale honorarandel i dagstakst for pasning af indlagte patienter.

3. Tillægsudløsende ydelser:

50 % af den normale honorarandel af dagstakst for en større ydelse der fx er operationsydelser og øvrige større behandlinger eller specialist behandlinger (der er ikke kun tale om ydelser der kræver skalpel).

Ved operationsydelser og øvrige større behandlinger der eventuelt fordrer involvering af flere personer er vagtafregningen som følger:

a. Den "visiterende dyrlæge" modtager en honorarandel på 100 % af den normale honorarandel i dagstakst for visitationen som fx leder til den "større behandling" jf. § 10, stk. 1, nr. A.

b. Ved tilkald af hjælp deles vagtindtjening 50/50 (fx større behandling og tillægsudløsende ydelser) med den indkaldte dyrlæge/bagvagt eller praksis.

c. Indkaldes bagvagt og overtager denne den "større behandling", da oppebærer bagvagten vagthonoraret for "den større behandling samt øvrige tillægsudløsende ydelser".

J) **Merarbejde ud over vagtarbejde § 11**

Paragraffen ændres til følgende:

Stk. 1. Merarbejde/overarbejde defineres i denne overenskomst som:

- 1) Arbejde, der er pålagt eller aftalt med nærmeste chef eller arbejdsgiver.
- 2) Påbegyndte behandlinger, der ikke kan afsluttes inden for aftalt arbejdstid.

Der henstilles til, at bilag 12 til overenskomsten udfyldes, således der mellem arbejdsgiver og medarbejder er en klar aftale omkring, hvilket arbejde der altid gøres færdig og dermed udløser merarbejdsbetaling, og hvilket arbejde der ikke skal udføres efter arbejdstids ophør, før der er indgået aftale med arbejdsgiver herom.

Stk. 2. Merarbejde/overarbejde honoreres som følgende. Enten A eller B vælges jf. ansættelseskontraktens side 2:

A. De første 15 merarbejdstimer pr. kvartal (13 uger) eller 30 merarbejdstimer pr. halvår (26 uger) ydes der et tillæg til lønnen på 1:1,5. Herefter afregnes merarbejde i forholdet 1:2.

Eller

B. Flexibilitetstillæg på mindst 1.000 kr. brutto pr. måned.

Med ydelse af tillægget er medarbejderen honoreret for uvarslede overskridelser af arbejdstiden. Ved deltid reduceres tillægget ikke.

Der skal være proportionalitet mellem størrelsen af flexibilitetstillægget samt det præsterede antal timer herfor.

Aftale om ydelse af det faste flexibilitetstillæg kan af arbejdsgiver varsles på medarbejderen med et varsel på én måned. Tillægget vil dernæst træde i kraft enten pr. den 1. eller 15. i måneden, afhængig af, hvilken dato der er førstkommande efter varslat er afgivet.

Tillægget kan opsiges af medarbejderen eller af arbejdsgiveren med et varsel på 14 dage, hvormed ikrafttrædelse vil være enten pr. den 1. eller 15. i måneden, afhængig af, hvilken dato der er førstkommande efter opsigelsen er kommet til modpartens kundskab. Opsigelse er uden konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Stk. 3. Deltidsansatte honoreres med merarbejdsbetaling/ -afspadsering, når den ugentlige arbejdstid over normperioden overstiger den aftalte deltidsarbejdstid. Dette gælder dog ikke, såfremt medarbejderen oppebærer et fast flexibilitetstillæg jf. § 11, stk. 2.

Arbejde, fx på en planlagt fri-tirsdag, som er varslet med mindre end 28 dage, er merarbejde. Undtagelsen hertil er defineret i § 17, stk. 2.

Stk. 4. Ved joblønsaftale se overenskomstens **bilag I I**.

K) **Arbejdstidens længde § 14 - normperioden**

Stk. 1 Den sædvanlige ugentlige arbejdstid andrager 37 timer for en fuldtidsansat. Arbejdstiden kan variere fra uge til uge, men skal over den aftalte normperiode gennemsnitlig være det aftalte ugentlige timetal pr. uge.

Normperioden kan variere fra 4 til 26 uger. Er der ikke anført en præcis normperiode i ansættelsesbeviset, da er normperioden 13 uger.

Overførsel af timer fra én normperiode til den følgende kan ske, såfremt der er en plan for afviklingen af timerne i den følgende normperiode. Overførte timer afvikles 1:1 i den følgende normperiode, idet rådighedstimer afspadsres 1:1 og godkendt merarbejde afspadsres med den faktor, hvormed den er optjent (1:1, 1:1,5 eller 1:2). Ved udgangen af 2 på hinanden følgende normperioder, skal normalarbejdstiden i gennemsnit svare til det ugentlige timetal. Er timerne ikke afholdt ved udgangen af 2. normperiode, da afregnes timerne som merarbejde jf. § 11, stk. 1.

L) **Arbejdstidens placering - § 15**

Stk. 1. Normalarbejdstiden er en forudfastlagt periode med effektiv arbejde af 4 til 13 timers varighed. Normalarbejdstiden kan placeres på alle ugens dage og tidspunkter af døgnet.

Normalarbejdstiden er som hovedregel påregnelig mandag – fredag i tidsrummet kl. 6.30 – 17.30. Dagarbejdstiden i den påregnelige normalarbejdstid kan én gang ugentligt udstrækkes til kl. 20.30.

M) **Varsling af arbejdstidens placering og honorering for manglende varsling § 17**

Stk. 1 ændres til følgende:

Et skema over fordeling af den normale arbejdstid inkl. vagtfordeling, kursus, fridage etc. (arbejdsplan) skal være medarbejderen i hænde senest 28 dage før den pågældende arbejdsperiodes første arbejdsdag.

Justeringer af arbejdsplanen kan forekomme. Medarbejderen kan varsles op i tid med et varsel på 2 uger.

Forudsat at der er opsparet merarbejde (ej varslet arbejde), kan medarbejderen varsles ned i tid med et varsel på 1 uge.

Stk. 3 – varsling af arbejdstiden konsekvensrettes til 28 dage jf. § 17, stk. 1.

§ 9, stk. 2 – varsling af arbejdstiden konsekvensrettes til 28 dage jf. § 17, stk. 1.

N) **Feriegodtgørelse - § 18**

Ferielovens bestemmelser finder anvendelse.

Det særlige ferietillæg på 1 % som medarbejdere med ferie med løn oppebærer, hæves fra og med 1. september 2020 til 1,4 %.

O) **Barsel § 22**

Følgende ændringer er aftalt i § 22:

Stk. 1. Medarbejdere der opfylder følgende krav, vil være berettiget til barsel jf. § 22:

- A. 6. måneders sammenhængende medlemskab af Ansatte Dyr lægers Organisation (ADO/VMF) eller Dyr lægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening (DA), regnet fra barselsorlovens begyndelse, og
- B. Medarbejderen skal under såvel den lønnede som ulønnede del af barselsorloven være medlem af enten ADO eller DA, og
- C. Medarbejderen opfylder kravene fastsat i § 22, stk. 4.

Stk. 2. Kvindelige medarbejdere der enten er påbegyndt barsel inden den 1. april 2019 eller opfylder § 22, stk. 1, ydes fuld løn af alle faste løndelev jf. § 2, stk. 1, fra 4 uger før forventet fødsel til 25 uger efter faktisk fødsel jf. § 21, stk. 3.

Stk. 3. En mandlig medarbejder der enten er påbegyndt barsel inden den 1. april 2019 eller opfylder § 22, stk. 1, har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fuld løn under orlov i to sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet samt yderligere 8 uger, der kan placeres når som helst i orlovsperioden. Efter aftale med arbejdsgiveren, kan de to uger i forbindelse med fødsel, placeres på et senere tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Senest 8 uger efter fødsel, skal medarbejderen informere arbejdsgiver om, hvornår de 8 ugers orlov afholdes i orlovsperioden.

Stk. 4. Pr. 1. april 2019 vil overenskomstens ordlyd være gældende.

Stk. 7. Opfylder medarbejderen ikke § 22, stk. 1, vil dennes barselsregler følge funktionærlovens bestemmelser.

Bemærkning til § 22:

Er medarbejderen ikke medlem af Ansatte Dyr lægers Organisation (ADO) vil medarbejderen opfylde kravene i § 22, stk. 1, såfremt medarbejderen indmelder sig i ADO inden den 1. december 2019 mod betaling af et kontingentbeløb på indmeldelsestidspunktet på et kvartal. Perioden som selvstændig dyrlæge og medlem af DA, sidestilles med perioden som ansat dyrlæge og medlem af ADO. Pågældende skal dog på barselstidspunktet være ansat dyrlæge i klinisk praksis og medlem af ADO. Opfylder medarbejderen ikke kravene i § 22 grundet ansættelse i udlandet eller inden for en sektor uden for praksis, kan medarbejderen søge om dispensation i ADO's bestyrelse.

P) **Barns 1. sygedag § 23**

Den ansatte har ret til fravær uden løntræk på hjemmeværende mindreårigt barns 1. sygedag.

I bemærkningen til § 23 tilføjes følgende eller kan blot nævnes i protokollatet som parternes forståelse af § 23:

Barns 1. sygedag er den dag, hvor barnet bliver sygt. Barns 1. sygedag kan ikke flyttes til en anden dag under barnets sygdom. Medarbejderen har ret til én barns 1. sygedag på samme sygdom hos barnet.

Q) **Bil § 27**

Stk. 1. er ændret til følgende:

Når den ansatte benytter egen bil til brug i praksis i normalarbejdstiden samt vagten, yder arbejdsgiver befordringsgodtgørelse svarende til statens på tidspunktet gældende takster.

Taksen reguleres hvert år pr. 1. januar. Pr. 1. januar 2019 er taksten følgende:

3,56 kr. for kørsel indtil 20.000 km. årligt.

1,96 kr. for kørsel udover 20.000 km. årligt.

Det påhviler medarbejderen at føre kørebog.

R) **Kunde- og Afstandsklausuler § 32**

Markedsføringslovens § 23 beskrives. Endvidere ændres § 32 til følgende:

Stk. 1. Virksomheden og den ansatte dyrlæge kan aftale, at ansættelsesforholdet er omfattet af en kundeklausul (bilag 3), en afstandsklausul (bilag 4) eller en kombineret klausul (både en kundeklausul som en afstandsklausul, bilag 3 og 4). Parterne kan også aftale, at ansættelsesforholdet ikke er omfattet af kundeklausul og/eller afstandsklausul.

En aftalt kundeklausul, afstandsklausul eller kombineret klausul træder tidligst i kraft, når medarbejderen har 6 måneders uafbrudt anciennitet i den pågældende virksomhed. Det vil sige, at hvis medarbejderen fratræder før dette tidspunkt, er medarbejderen ikke forpligtet af en aftalt kundeklausul, afstandsklausul eller kombineret klausul.

Stk. 2. Ved indgåelse af kundeklausul anvendes den i bilag 3 anførte aftale. Ved indgåelse af en afstandsklausul anvendes den i bilag 4 anførte aftale. Ved indgåelse af en kombineret klausul anvendes både den i bilag 3 og bilag 4 anførte aftale.

Stk. 3. Kunde- og/eller afstandsklausuler indgået før den 1. april 2018 bortfalder med virkning fra den 1. september 2019 uden yderligere varsel, medmindre virksomheden inden denne dato erstatter den hidtidige klausul med en ny efter denne bestemmelses stk. 1.

En eventuel sådan erstatning af en klausul efter den tidligere gældende overenskomst med en klausul efter den nugældende overenskomst anses ikke for at udgøre en væsentlig vilkårsændring.

Muligheden for at erstatte ældre klausuler med nye giver ikke virksomheden ret til ensidigt at ændre fx en kundeklausul indgået inde den 1. april 2018 til en afstandsklausul eller en kombineret klausul og vice versa. En sådan ændring betragtes som indgåelse af en ny klausul og kan dermed kun ske efter aftal med medarbejderen.

Alle klausultillæg i henhold til den tidligere gældende overenskomst bortfalder uden yderligere varsel pr. 31. august 2019.

Stk. 4. En aftalt kunde- og/eller afstandsklausul kan af virksomheden opsiges med én måneds varsel til udløbet af en måned, jf. § 10, stk. 1 i lov om ansættelsesklausuler.

Medarbejderen har krav på engangskompensation, jf. § 8, stk. 3 eller § 9, stk. 2 i lov om ansættelsesbeviser, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. *Medarbejderen har været ansat i mere end 3 måneder på fratrædelsestidspunktet,
og*
2. *Medarbejderen fratræder sin stilling inden 6 måneder efter, at arbejdsgiver har opsagt klausulen,
og*
3. *Fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiver berettiget til at gøre klausulen gældende.*

Stk. 5. Medarbejderen skal i klausulens løbetid aktivt forsøge at finde andet passende arbejde og dermed opfylde sin tabsbegrænsningspligt, jf. § 8, stk. 5 og § 9, stk. 4 i lov om ansættelsesklausuler. Medarbejderen skal på virksomhedens anmodning kunne dokumentere, at tabsbegrænsningspligten er opfyldt. Medarbejderens ret til løbende kompensation bortfalder, hvis medarbejderen ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Tabsbegrænsningspligten omfatter ikke engangskompensationen.

Stk. 6. En medarbejder, der er omfattet af en kunde- og/eller afstandsklausul, er i klausulens løbetid forpligtet til skriftligt at underrette virksomheden om påbegyndelsen af enhver erhvervmæssig aktivitet, herunder ansættelsesforhold.

Stk. 7. Bestemmelserne i denne overenskomsts § 32 omfatter ikke medarbejdere, der har påtaget sig en klausul i forbindelse med medarbejderens salg af virksomhed. Ansatte Dyr lægers Organisation (ADO) og Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening (DA) anser sådanne restriktioner for at være aftalt mellem selvstændige erhvervsdrivende som led i salg af en virksomhed.

Stk. 8. Ansatte Dyr lægers Organisation (ADO) og Dyr lægevirksohedernes Arbejdsgiverforening (DA) kan i enighed dispensere fra denne bestemmelses stk. 1, 2, 3, 6 og 7.

S) **Kursustilgodebevis bilag 2**

Følgende er ændret i bilag 2:

Kursussatsen er ændret til den på tidspunktet gældende.

Det er præciseret at medarbejderen skal have kursustilgodebeviset senest én måned efter fratrædelsesdato. Sker dette ikke, vil kursustilgodebeviset være gældende et år regnet fra udstedelsesdatoen.

T) **Kundeklausul bilag 3**

Kundeklausulen, bilag 3, er ændret til teksten der fremgår af protokollatets side 13 og 14.

U) **Afstandsklausul bilag 4:**

Afstandsklausulen, bilag 4, er ændret til teksten der fremgår af protokollatets side 15 og 16.

V) **Barselsreguleringsordning**

DA's udbetaling til barsel 1. januar 2018 – 31. december 2018 = 5.096.976 kr. = A

DA's udbetaling til barsel 1. januar 2019 – 31. december 2019 = 5.096.976 kr. = B

DA's udbetaling til barsel 1. januar 2020 – 31. december 2020 = 5.096.976 kr. = C

A + B + C = 15.290.928 kr.

Er A + B + C mindre end 15.290.928 kr. vil dette beløb indgå i forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten i år 2021.

Det beløb, der ligger over 15.290.928 kr. vil blive modregnet i forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten i år 2021.

5. Aftalens varighed mm.

- a) Denne aftale er tre-årig. Overenskomstforholdet har virkning fra den 1. april 2019, idet perioden 1. april 2018 til og med 31. marts 2019 er en fortsættelse af 2015-2018 overenskomsten, og gælder indtil den opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel, dog tidligst 31. december 2020.

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

- b) Parterne er enige om at udveksle forslag til ændringer af overenskomsten senest den 15. januar 2021 (kravsudveksling).
- c) Denne aftale er indgået under forbehold af godkendelse ved urafstemning blandt medlemmerne af overenskomstens parter.

København, den 14. marts 2019



For ADO
Ida Tingman Møller
Formand for ADO

København, den 14. marts 2019



For DA
Steen Bo Larsen
Formand for DA

Bilag 3 – Kundeklausul

Virksomheden og medarbejderen kan aftale følgende kundeklausul

Når medarbejderen har været ansat i virksomheden i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder træder denne kundeklausul i kraft:

I et tidsrum af _____ måneder (*maksimalt 12 måneder dog kun maksimalt 6 måneder, såfremt medarbejderen er omfattet af en kombineret klausul*) regnet fra fratrædelsesdatoen må medarbejderen ikke under nogen form (hverken direkte eller indirekte) praktisere som dyrlæge hos kunder, som medarbejderen har betjent eller i øvrigt har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de sidste 12 måneder før opsigelsestidspunktet. Denne forpligtelse gælder uanset årsagen til fratrædelsen.

Virksomheden udleverer i tilknytning til opsigelsen en liste til medarbejderen over de kunder, som er omfattet af kundeklausulen. Medarbejderen skal aktivt og i god tro bidrage til udformningen af denne kundeliste.

Medarbejderen begrænses ikke i vagtarbejde, hvis medarbejderen ikke har indflydelse på, hvilke kunder der betjenes, eller i sin forpligtelse til efter dyrlægeloven at yde den første fornødne hjælp til alvorligt tilskadekomne dyr, dyr med smertevoldende sygdomme eller fødselshindringer.

Kundeklausulen omfatter ikke kunder, som medarbejderen under sin ansættelse har tilført virksomheden alene i kraft af slægtskab eller personligt bekendtskab, der er uden forbindelse med ansættelsen hos arbejdsgiveren. Navnene på undtagne kunder skal fremgå af medarbejderens ansættelseskontrakt.

Medarbejderen kompenseres for at have påtaget sig en kundeklausul jf. § 8 og § 9 samt kapitel 5 i lov om ansættelsesklausuler. Den månedlige kompensation udgør _____ % (*minimum 40 % ved én klausul i seks måneder og minimum 60 % ved én klausul i 12 måneder eller ved kombineret klausul i seks måneder*) af den samlede løn på fratrædelsestidspunktet, herunder fast løn, tillæg, honorar for vagtarbejde, resultatlø, pensionsbidrag og skattemæssig værdi af personalegoder. I perioder inden for klausulperioden, hvor medarbejderen har opnået anden passende beskæftigelse, udgør kompensationen dog _____ % (*minimum 16 % ved én klausul i seks måneder og minimum 24 % ved én klausul i 12 måneder eller ved kombineret klausul i seks måneder*) af den samlede løn på fratrædelsestidspunktet. For de første to måneder betales kompensationen som et engangsbeløb ved fratrædelsen og uanset, om medarbejderen får andet passende arbejdet, baseret på de _____ % (40, henholdsvis 60 %).

Såfremt medarbejderen overtræder kundeklausulen, ifalder medarbejderen **[OPTION – ikke et krav – foruden sædvanligt erstatningsansvar efter dansk ret –]** en konventionalbod til virksomheden, hvis størrelse udgør det dobbelte af det bruttohonorar, som virksomheden har oppebåret hos den pågældende kunde i de foregående 12 måneder regnet fra medarbejderens fratrædelsesdato. Medarbejderen betaler konventionalboden kontant, så snart overtrædelse er konstateret ved meddelelse af forbud eller påbud, dom, forlig eller på anden måde. Betalingen af konventionalbod berettiger ikke medarbejderen til fortsat at arbejde for den pågældende kunde. **[OPTION – Konventionalboden betales for hver gang, overtrædelse af kundeklausulen finder sted. Såfremt der er tale om en vedvarende krænkelse, udløses konventionalboden for hver påbegyndt måned.]**

Praksisstempel

Dato: _____

Dato: _____

Arbejdsgiver

Medarbejder

Bilag 4 – Afstandsklausul

Virksomheden og medarbejderen kan aftale følgende afstandsklausul

Når medarbejderen har været ansat i virksomheden i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder træder denne afstandsklausul (konkurrenceklausul) i kraft:

Medarbejderen må ikke **[OPTION – tage ansættelse i en dyrlægevirksomhed,]** nedsætte sig som selvstændig praktiserende dyrlæge, eller overtage en dyrlægevirksomhed eller andel heri og praktisere med udgangspunkt herfra, inden for en radius af 10 km fra udgangspunkt for den virksomhed, som medarbejderen er fratrukket fra. (ansættelseskontraktens side 2), før tidligst _____ måneder (*maksimalt 12 måneder, dog maksimalt 6 måneder, hvis medarbejderen også er omfattet af en kundeklausul (kombineret klausul)*) efter fratrædelsesdatoen.

I sin funktion som dyrlæge indtager Medarbejderen en helt særlig betroet stilling i virksomheden, idet medarbejderen betjener og behandler potentielt samtlige af virksomhedens kunder og har selvstændige beføjelser i forhold til disse kunder. Medarbejderen er dermed en umiddelbar konkurrent til virksomheden efter fratrædelsen. Dertil kommer, at medarbejderen har adgang til fortrolige oplysninger, herunder oplysninger om indkøbspriser, kundeforhold, planlægning mv. Derudover begrundes afstandsklausulen også af følgende konkrete omstændigheder:

(fx vagtordning, ansvarsområder, tidligere ejerskab mv.)

Medarbejderen kompenseres for at have påtaget sig en afstandsklausul (konkurrenceklausul) jf. § 8 og § 9 samt kapitel 5 i lov om ansættelsesklausuler. Den månedlige compensation udgør _____ % (*minimum 40 % ved én klausul i seks måneder og minimum 60 % ved én klausul i 12 måneder eller ved kombineret klausul i seks måneder*) af den samlede løn på fratrædelsestidspunktet, herunder fast løn, tillæg, honorar for vagtarbejde, resultatløns, pensionsbidrag og skattemæssig værdi af personalegoder.

I perioder inden for klausulperioden, hvor medarbejderen har opnået anden passende beskæftigelse, udgør kompensationen dog _____ % (minimum 16 % ved én klausul i seks måneder og minimum 24 % ved én klausul i 12 måneder eller ved kombineret klausul i seks måneder) af den samlede løn på fratrædelsestidspunktet. For de første to måneder betales kompensationen som et engangsbeløb ved fratrædelsen og uanset, om medarbejderen får andet passende arbejdet, baseret på de _____ % (40, henholdsvis 60 %).

Såfremt medarbejderen overtræder afstandsklausulen, ifalder medarbejderen **[OPTION – ikke et krav –** foruden sædvanligt erstatningsansvar efter dansk ret **–]** en konventionalbod til virksomheden svarende til **[25]** % af medarbejderens årsindtægt beregnet ud fra den samlede aflønning på fratrædelsestidspunktet. Medarbejderen betaler konventionalboden kontant, så snart overtrædelse er konstateret ved meddelelse af forbud eller påbud, dom, forlig eller på anden måde. Betalingen af konventionalbod berettiger ikke medarbejderen til fortsat overtrædelse. **[OPTION –** Konventionalboden betales for hver gang, overtrædelse af afstandsklausulen finder sted. Såfremt der er tale om en vedvarende krænkelse, udløses konventionalboden for hver påbegyndt måned.**]**

Medarbejderen er ikke forpligtet af afstandsklausulen, hvis virksomheden opsiger medarbejderen, uden at medarbejderen har givet rimelig anledning hertil, eller hvis medarbejderen berettiget ophæver ansættelsesforholdet på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse af sine ansættelsesretlige forpligtigelser, jf. § 11, stk. 1, i lov om ansættelsesklausuler. Hvis afstandsklausulen bortfalder af de nævnte årsager, vil medarbejderen ikke have krav på løbende kompensation, men vil dog få udbetalt engangskompensation, jf. § 8, stk. 3, og § 9, stk. 2, jf. § 11, stk. 1, i lov om ansættelsesklausuler. Dette betyder eksempelvis, at en medarbejder, der opsiges begrundet i virksomhedens drift, fx ved arbejdsmangel, ikke vil være forpligtet af den indgåede afstandsklausul. En medarbejder, der selv opsiger sin stilling, vil derimod som udgangspunkt være forpligtet af den indgåede afstandsklausul.

Praksisstempel

Dato: _____

Dato: _____

Virksomheden

Medarbejder

Bilag I2

Merarbejde – overenskomstens § 11

Merarbejde/overarbejde defineres i denne overenskomst som:

- 1) Arbejde, der er pålagt eller aftalt med nærmeste chef eller arbejdsgiver.
- 2) Påbegyndte behandlinger, der ikke kan afsluttet inden for aftalt arbejdstid.

Det er vigtigt, at der mellem arbejdsgiver og medarbejder er en klar aftale omkring, hvilket arbejde der altid gøres færdig og dermed udløser merarbejdsbetaling, og hvilket arbejde der ikke skal udføres efter arbejdstids ophør, før der er indgået aftale med arbejdsgiver herom. Merarbejde der ikke er aftalt med arbejdsgiver honoreres ikke.

Følgende arbejdsopgaver ønskes færdiggjort før medarbejderen forlader arbejdspladsen, og vil medføre merarbejdsbetaling jf. overenskomstens § 11, stk. 2, nr. A eller B:

Dato:

Dato:

Virksomhed

Medarbejder