

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefrakommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2.

- a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi, tilsvarende tilrettes.
- b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3. En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af H:S' driftskrav.

Stk. 4. Så vidt muligt bør H:S/den enkelte H:S-institution tage følgende op til overvejelse:

- a. Anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i H:S/H:S-institutionen,
- b. anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i H:S/H:S-institutionen med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i H:S/H:S-

institutionen, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og, hvor det er hensigtsmæssigt, til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,

- e. at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i H:S/H:S-institutionerne i samarbejdsudvalgene.

§ 6. Tvister

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem FHS og H:S.

§ 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2. Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er til stede.

Stk. 3. Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 4. Denne aftale bør ved næste overenskomstrevision tages op til fornyet drøftelse.

Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomstfornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 og 4 og en genovervejelse af § 5 mv.

Stk. 5. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 13. oktober 1999

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Poul Winckler / Signe F. Nielsen