

**2020  
2023**

**Indgået mellem**  
DI Overenskomst II (SBA)  
og  
FOA – Fag og Arbejde

# Overenskomst for Vikarbureauer

DI nr. 854599



# **Overenskomst for Vikarbureauer**

**2020 – 2023**

**mellem**

**DI Overenskomst II (SBA)**

**og**

**FOA**

## INDHOLD

|  |    |
|--|----|
| Kap. 1. Overenskomstens indhold .....  | 4  |
| § 1. Overenskomstens område .....  | 4  |
| § 2. Definition af vikarbureauarbejde.....   | 4  |
| § 3. Definition af vikar .....   | 4  |
| § 4. Stillingskategorier .....   | 4  |
| Kap. 2. Særlige bestemmelser for timelønnet vikararbejde.....                          | 5  |
| § 5. Definition af timelønnede vikarer .....   | 5  |
| § 6. Timelønnen for timelønsansatte .....  | 6  |
| § 7. Definition af overarbejde .....   | 8  |
| § 8. Lukkede sikrede afdelinger .....  | 8  |
| § 9. Ledere .....  | 8  |
| § 10. Ferie-, koloni- og højskoleophold m.v. ....                                      | 8  |
| § 11. Tjenestedragt .....  | 9  |
| § 12. Lønudbetaling .....  | 9  |
| § 13. Ferie.....   | 10 |
| § 14. Ophævelse af vikariatet .....  | 10 |
| § 15. Pension .....  | 10 |
| Kap. 3. Særlige bestemmelser for månedslønnet vikararbejde.....                        | 11 |
| § 16. Definition af månedslønnede vikarer .....  | 11 |
| § 17. Timelønnen for månedslønsansatte.....  | 11 |
| § 18. Lukkede sikrede afdelinger .....   | 12 |
| § 19. Ledere.....  | 12 |
| § 20. Ferie-, koloni- og højskoleophold m.v.....                                       | 12 |
| § 21. Tjenestedragt.....   | 13 |
| § 22. Tjenestelister .....   | 13 |
| § 23. Fridøgn .....  | 13 |
| § 24. Overarbejde .....  | 14 |
| § 25. Lønudbetaling.....   | 14 |
| § 26. Ferie .....  | 14 |
| § 27. Børns hospitalsindlæggelse .....   | 14 |
| § 28. Barns sygdom .....   | 14 |
| § 29. Sygdom og barsel.....  | 15 |
| § 30. Pension .....  | 15 |
| § 31. Opsigelse .....  | 15 |
| Kap. 4. Fælles bestemmelser for timelønnede og månedslønnede .....                     | 15 |
| § 32. Arbejdstid .....   | 15 |
| § 33. Aften-/nattjeneste.....  | 16 |
| § 34. Overarbejde .....  | 16 |
| § 35. Weekendtjeneste.....   | 16 |
| § 36. Søgnehelligdagstjeneste .....  | 16 |
| § 37. Rådighedstjeneste .....  | 17 |
| § 38. Særlige tillæg .....   | 18 |
| § 39. Gaver.....   | 18 |
| § 40. Patientledsagelse .....  | 18 |
| § 41. Transportgodtgørelse.....  | 18 |
| § 42. Hovedaftale.....   | 18 |
| § 43. Ikrafttræden og opsigelse .....  | 18 |
| Bilag A - Implementering af ligelønsloven mv. ....                                     | 20 |
| Protokollat om ansættelsesbeviser .....  | 23 |
| Protokollat om Tiltrædelse.....  | 24 |
| Protokollat om etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område..... | 24 |
| Protokollat om elektroniske dokumenter .....   | 25 |

Protokollat om lønoplysninger..... 26

# Kap. 1. Overenskomstens indhold

## § 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter sygehjælpere, hjemmehjælpere, plejere, plejehjemsassistenter, social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere, social- og sundhedshjælpere samt ikke-uddannede social- og sundhedsmedarbejdere, der engageres som vikarer af et vikarbureau, der er medlem af DI Overenskomst II (SBA), til varetagelse af omsorgsopgaver.

## § 2. Definition af vikarbureauarbejde

Som vikarbureauarbejde anses regelmæssig virksomhed, som består i, at vikarbureauet indgår en aftale med en vikar med det formål midlertidigt at stille denne til rådighed for enten en bruger/institution, der har ansvaret for udførelsen af arbejdet

## § 3. Definition af vikar

En vikar er enhver under overenskomsten ansat, der indgår en aftale, som indebærer, at den pågældende af vikarbureauet stilles midlertidigt til rådighed for en bruger/institution.

## § 4. Stillingskategorier

Stk. 1

Til gruppe 0, A henregnes:

Medarbejdere, dvs. ikke-uddannede social- og sundhedsvikarer med mindre end 9 måneders dokumenteret erfaring inden for social- og sundhedsområdet i mere end 19 timer pr. uge indenfor de seneste 3 år.

Til gruppe 0, B henregnes:

Plejemedhjælpere, dvs. ikke-uddannede social- og sundhedsvikarer med 9 måneder – eller mere – dokumenteret erfaring inden for social- og sundhedsområdet i mere end 19 timer pr. uge inden for de seneste 3 år.

Bemærkning: Vikarbureauet kan vælge at henhøre vikarer med relevante kurser m.v. fra gruppe 0, A til gruppe 0, B.

Stk. 2

Til gruppe I henregnes:

Social- og sundhedshjælpere, der har gennemgået uddannelse i henhold til grunduddannelse efter Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistandspleje og omsorgsområder m.v.

Hjemmehjælpere, der har gennemført grundkursus, der er omtalt i Socialministeriets Cirkulære af 8. oktober 1981 om uddannelse af hjemmehjælpere eller et af de i medfør af den tidligere husmoderafløsnings- og hjemmehjælpslovgivning fastsatte grundlæggende kurser.

### Stk. 3

Til gruppe II henregnes:

Sygehjælpere, der har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af 20. februar 1978 ved uddannelse af sygehjælpere, afsnit IV, eller har modtaget bevis "sygehjælpere ved plejehjem".

Sundhedsmedhjælpere, der har gennemgået uddannelser i overbygningsuddannelsen efter Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet, men ikke har autorisation.

### Stk. 4

Til gruppe III henregnes:

Plejere, der har modtaget bevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af 12. juli 1977 og plejere, der er knyttet til særlige arbejdsområder.

### Stk. 5

Til gruppe IV henregnes:

- a) Autoriserede social- og sundhedsassistenter.
- b) Plejehjemsassistenter, der har gennemgået uddannelsen i henhold til Sundhedsstyrelsens Cirkulære af 26. juni 1980 efter Uddannelsesnævnet for Sundhedsvæsenets Betænkning nr. 583/170 samt betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns Magistrats 3. afdeling om den på forsøgsbasis etablerede uddannelse.

## **Kap. 2. Særlige bestemmelser for timelønnet vikararbejde**

### **§ 5. Definition af timelønnede vikarer**

De af overenskomsten omfattede timelønnede vikarer udfører timelønnet arbejde på freelancebasis baseret på her og nu arbejde med specifikke individuelle aftaler pr. opgave, hvorefter vikaren og Vikarbureauet er fritstillet over for hinanden. Dette kan dreje sig om opgaver fra dag til dag eller uge til uge, dog maksimum vikariatet af tre måneders varighed. Vikaren er dog timelønnet uanset vikariatets længde, hvis den aftalte gennemsnitlige arbejdstid er under 10 timer pr. uge.

## § 6. Timelønnen for timelønsansatte

Stk. 1

|                           |      | 1. marts 2020     | 1. marts 2021     | 1. marts 2022     |
|---------------------------|------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Gruppe                    | o,A  | kr. 149,70        | kr. 153,14        | kr. 156,51        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,51</u>   | <u>kr. 1,54</u>   | <u>kr. 1,57</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 151,21</u> | <u>kr. 154,68</u> | <u>kr. 158,08</u> |
| Gruppe                    | o,B  | kr. 161,58        | kr. 165,30        | kr. 168,94        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,51</u>   | <u>kr. 1,54</u>   | <u>kr. 1,57</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 163,09</u> | <u>kr. 166,84</u> | <u>kr. 170,51</u> |
| Gruppe                    | I:   | kr. 188,15        | kr. 192,48        | kr. 196,71        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,51</u>   | <u>kr. 1,54</u>   | <u>kr. 1,57</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 189,66</u> | <u>kr. 194,02</u> | <u>kr. 198,18</u> |
| Gruppe                    | II:  | kr. 190,46        | kr. 194,84        | kr. 199,13        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,51</u>   | <u>kr. 1,54</u>   | <u>kr. 1,57</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 191,97</u> | <u>kr. 196,38</u> | <u>kr. 200,70</u> |
| Gruppe                    | III: | kr. 192,58        | kr. 197,01        | kr. 201,34        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,51</u>   | <u>kr. 1,54</u>   | <u>kr. 1,57</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 194,09</u> | <u>kr. 198,55</u> | <u>kr. 202,91</u> |
| Gruppe                    | IV:  | kr. 197,00        | kr. 201,53        | kr. 205,96        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,51</u>   | <u>kr. 1,54</u>   | <u>kr. 1,57</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 198,51</u> | <u>kr. 203,07</u> | <u>kr. 207,53</u> |

Ajourføringstillæg indgår i pensionsberegningsgrundlaget.

Parterne er enige om, at vikaren skal aflønnes efter vikarens højeste uddannelsesmæssige baggrund indenfor det sundhedsfaglige område, jf. § 4

Stk. 2

### Erfaringstillæg

Timelønnede vikarer med mindst 6 års dokumenteret beskæftigelse efter afsluttet uddannelse oppebærer et erfaringstillæg, såfremt vikaren har været beskæftiget indenfor sin uddannelse i mindst et år indenfor de seneste tre år.

Tillægget udgør pr. time:

|               |              |              |
|---------------|--------------|--------------|
| 1. marts 2020 | 1.marts 2021 | 1.marts 2022 |
| kr. 7,10      | kr. 7,26     | kr. 7,42     |

Når vikarbureauet ved vikarens tilknytning til vikarbureauet har anmodet vikaren om dokumentation for evt. opfyldelse af betingelserne for ret til erfarings-tillæg, skal vikaren levere denne dokumentation senest 1 måned herefter. Beror den manglende dokumentation på vikarens tidligere arbejdsgiver, forlænges fristen med 2 måneder. Har vikarbureauet ikke modtaget dokumentationen indenfor denne frist, ydes tillægget alene fremadrettet fra det tidspunkt, hvor vikarbureauet modtager dokumentationen.

Stk. 3

### **Kvalifikationstillæg**

Timelønnede vikarer med over et års dokumenteret beskæftigelse indenfor de seneste tre år indenfor et eller flere af følgende specialer - Intensiv, neonatologi, radiologi, onkologi, anæstesi, kardiologi, epidemiologi, nefrologi/dialyse, hæmatologi, operation eller lukkede sikrede afdelinger - oppebærer et tillæg, såfremt specialeerfaringen anvendes i det pågældende vikariat.

Det er ydermere en forudsætning at vikaren mindst har haft seks års samlet dokumenteret beskæftigelse efter afsluttet uddannelse.

Tillægget udgør pr. time:

|               |              |              |
|---------------|--------------|--------------|
| 1. marts 2020 | 1.marts 2021 | 1.marts 2022 |
| kr. 9,06      | kr. 9,27     | kr. 9,47     |

Når vikarbureauet ved vikarens tilknytning til vikarbureauet har anmodet vikaren om dokumentation for evt. opfyldelse af betingelserne for ret til erfarings-tillæg, skal vikaren levere denne dokumentation senest 1 måned herefter. Beror den manglende dokumentation på vikarens tidligere arbejdsgiver, forlænges fristen med 2 måneder. Har vikarbureauet ikke modtaget dokumentationen indenfor denne frist, ydes tillægget alene fremadrettet fra det tidspunkt, hvor vikarbureauet modtager dokumentationen.

Ved en lukket sikret afdeling forstås en afdeling på et sygehus, på en psykiatrisk institution eller sikringsanstalt, hvor yderdøre og vinduer er konstant aflåst.

### ***Bemærkning:***

*Ved vikariater på en lukket sikret afdeling honoreres dels efter § 6 stk. 3, når betingelserne er opfyldt, men altid efter § 8.*

Stk. 4

### **Normaltimeløn – beregning af ulempegodtgørelse**

(Grund)løn og ajourføringstillæg samt erfaringstillæg og kvalifikationstillæg udgør normaltimelønnen og indgår i beregningen af ulempestillæg (aften-/nattjeneste, overarbejde, weekendtjeneste og søgnehelligdagstjeneste).



Stk. 5

Gruppe o, A og o, B oppebærer ikke erfaringstillæg, kvalifikationstillæg, tillæg for arbejde på lukkede sikrede afdelinger eller tillæg som leder.

### **§ 7. Definition af overarbejde**

Tjeneste ud over den på forhånd aftalte tjenestetid mellem Vikarbureauet og vikaren betragtes som overarbejde.

### **§ 8. Lukkede sikrede afdelinger**

For tjeneste på lukkede sikrede afdelinger ydes et tillæg.

Tillægget udgør pr. time:

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
| kr. 2,92      | kr. 2,99      | kr. 3,06      |

Ved en lukket sikret afdeling forstås en afdeling på et sygehus, på en psykiatrisk institution eller sikringsanstalt, hvor yderdøre og vinduer er konstant aflåst.

Bemærkning:

Ved vikariater på en lukket sikret afdeling honoreres dels efter § 6, stk. 3, når betingelserne er opfyldt, men altid efter § 8.

### **§ 9. Ledere**

Bureauet yder et tillæg ved vikariater som afdelingsledere, institutions- eller områdeledere.

Tillægget udgør pr. time:

|                                  |               |               |               |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
|                                  | 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
| Afdelingsledere                  | kr. 12,95     | kr. 13,25     | kr. 13,54     |
| Institutions- eller områdeledere | kr. 25,88     | kr. 26,48     | kr. 27,06     |

### **§ 10. Ferie-, koloni- og højskoleophold m.v.**

Stk. 1

I tilfælde, hvor en vikar frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie-, koloni- og højskoleophold m.v., aftales honoreringen mellem vikarbureauet og vikaren.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 2 - 5.

## Stk. 2

Vikarerne oppebærer sædvanlig løn (svarende til 7,4 timers normal timebetaling inkl. eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg) under opholdet.

## Stk. 3

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet.

Vederlaget udgør pr. dag:

|                    | 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Hverdage           | kr. 277,94    | kr. 284,33    | kr. 290,59    |
| Søn- og Helligdage | kr. 555,86    | kr. 568,64    | kr. 581,15    |

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

## Stk. 4

Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste og arbejdstidsbestemte tillæg, suspenderes.

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

## Stk. 5

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet.

## § 11. Tjenestedragt

Hvor institutionerne stiller krav om, at vikaren møder uniformeret, men undtagelsesvis ikke kan tilbyde vikaren tjenestedragt, yder Bureauet et tillæg til timelønnen.

Tillægget udgør pr. time:

| 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---------------|---------------|---------------|
| kr. 2,19      | kr. 2,19      | kr. 2,19      |

## § 12. Lønudbetaling

Lønnen udbetales for hvert vikariat, således at lønnen er til disposition den førstkommande torsdag efter vikariatets afslutning, idet der dog altid afregnes for en eller to uger ad gangen. Der tilstilles vikaren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Lønudbetaling i forbindelse med søgnehellidage:

Der kan afviges fra § 12 om lønudbetaling i forbindelse med søgnehellidage.

1. Afvigelse kan ske, såfremt vikarbureauet har normal lønudbetaling i en uge, hvor en eller flere søgnehelligdage falder inden torsdag i den pågældende lønudbetalingsuge (søgnehelligidagene falder mandag, tirsdag eller onsdag).
2. Afvigelse kan udmøntes ved, at optjeningsperioden, som vedrører denne lønudbetalingsugerne, kan nedsættes fra 14 dage til at udgøre mindst 7 dage.
3. De dage, der indgår i afkortelsen af optjeningsperioden, skal indgå i den straks efterfølgende optjeningsperiode.
4. Endvidere kan selve lønudbetalingstidspunktet/dispositionsdagen udskydes fra torsdag til fredag, såfremt en eller flere søgnehelligdage falder inden fredag i den pågældende lønudbetalingsuge.
5. Såfremt både torsdag og fredag enten er søgnehelligdage eller banklukkedag, skal lønudbetalingstidspunktet/dispositionsdagen fremrykkes til sidste bankdag før disse søgnehelligdage/banklukkedage. Hvis udbetalingen fremrykkes efter disse regler, kan reglerne i punkt 2 og 3 overfor om afvigende periode også anvendes.

### **§ 13. Ferie**

Vikarer modtager 12,5 % i feriegodtgørelse.

### **§ 14. Ophævelse af vikariatet**

Ethvert vikariat kan ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes vikariatet som ophævet.

### **§ 15. Pension**

Vikarbureauet udbetaler månedligt et beløb svarende til 7,5 % af vikarens løn (timeløn + ajourføringstillæg) til PenSam Gruppen samtidig med lønudbetalingen i den måned, der følger efter lønudbetalingsmåneden.

Vikarens eget bidrag til pensionsordningen udgør 2,4 % af lønnen uden tillæg, og Vikarbureauets bidrag udgør et bidrag svarende til 5,1 % af lønnen uden tillæg.

Pr. 1. maj 2020 indbetaler vikarbureauet månedligt et beløb svarende til 8,1 % af vikarens løn (timeløn + ajourføringstillæg). Heraf udgør vikarens eget bidrag til pensionsordningen 2,6 % og vikarbureauets bidrag til pensionsordningen 5,5 %.

Pr. 1. marts 2021 indbetaler vikarbureauet månedligt et beløb svarende til 8,7 % af vikarens løn (timeløn + ajourføringstillæg). Heraf udgør vikarens eget bidrag til pensionsordningen 2,8 % og vikarbureauets bidrag til pensionsordningen 5,9 %.

Pr. 1. marts 2022 indbetaler vikarbureauet månedligt et beløb svarende til 9,3 % af vikarens løn (timeløn + ajourføringstillæg). Heraf udgør vikarens eget bidrag til pensionsordningen 3,0 % og vikarbureauets bidrag til pensionsordningen 6,3 %.

Pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.

Der ydes ikke pension fra det fyldte 67. år.

### Kap. 3. Særlige bestemmelser for månedslønnet vikararbejde

#### § 16. Definition af månedslønnede vikarer

Månedslønnede fastansatte vikarer udfører månedslønnet arbejde med en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på minimum 10 timer pr. uge baseret på aftaler i enkeltstående, sammenhængende vikariater med en varighed af minimum tre måneder. I alle øvrige tilfælde er der tale om time-lønnet vikararbejde på freelance-basis.

#### § 17. Timelønnen for månedslønsansatte

|                           |      | 1. marts 2020     | 1. marts 2021     | 1. marts 2022     |
|---------------------------|------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Gruppe                    | 0,A  | kr. 140,79        | kr. 144,31        | kr. 147,92        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,55</u>   | <u>kr. 1,59</u>   | <u>kr. 1,63</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 142,34</u> | <u>kr. 145,90</u> | <u>kr. 149,55</u> |
| Gruppe                    | 0,B  | kr. 147,87        | kr. 151,57        | kr. 155,36        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,55</u>   | <u>kr. 1,59</u>   | <u>kr. 1,63</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 149,42</u> | <u>kr. 153,16</u> | <u>kr. 156,99</u> |
| Gruppe                    | I:   | kr. 172,30        | kr. 176,61        | kr. 181,03        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,55</u>   | <u>kr. 1,59</u>   | <u>kr. 1,63</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 173,85</u> | <u>kr. 178,20</u> | <u>kr. 182,66</u> |
| Gruppe                    | II:  | kr. 174,28        | kr. 178,64        | kr. 183,11        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,55</u>   | <u>kr. 1,59</u>   | <u>kr. 1,63</u>   |
| <b>Løn i alt</b>          |      | <u>kr. 175,83</u> | <u>kr. 180,23</u> | <u>kr. 184,74</u> |
| Gruppe                    | III: | kr. 176,29        | kr. 180,70        | kr. 185,22        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |      | <u>kr. 1,55</u>   | <u>kr. 1,59</u>   | <u>kr. 1,63</u>   |
| Løn i alt                 |      | <u>kr. 177,84</u> | <u>kr. 182,29</u> | <u>kr. 186,85</u> |

|                           |     |            |               |            |               |            |               |
|---------------------------|-----|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| Gruppe                    | IV: | kr.        | 177,87        | kr.        | 182,32        | kr.        | 186,88        |
| <b>Ajourføringstillæg</b> |     | <u>kr.</u> | <u>1,55</u>   | <u>kr.</u> | <u>1,59</u>   | <u>kr.</u> | <u>1,63</u>   |
| Løn i alt                 |     | <u>kr.</u> | <u>179,42</u> | <u>kr.</u> | <u>183,91</u> | <u>kr.</u> | <u>188,51</u> |

Ajourføringstillæg indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg (aften-/nattjeneste, overarbejde, weekendtjeneste og søgnehelligdagstjeneste).

Parterne er enige om, at vikaren skal aflønnes efter vikarens højeste uddannelsesmæssige baggrund indenfor det sundhedsfaglige område, jf. § 4.

Stk. 2

Gruppe o, A og o, B oppebærer ikke erfaringstillæg, kvalifikationstillæg, tillæg for arbejde på lukkede sikrede afdelinger eller tillæg som leder.

### **§ 18. Lukkede sikrede afdelinger**

For tjeneste på lukkede sikrede afdelinger ydes et tillæg.

Tillægget udgør pr. time:

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
| kr. 2,96      | kr. 3,03      | kr. 3,11      |

Ved en lukket sikret afdeling forstås en afdeling på et sygehus, på en psykiatrisk institution eller sikringsanstalt, hvor yderdøre og vinduer er konstant aflåst.

Bemærkning:

Ved vikariater på en lukket sikret afdeling honoreres altid efter § 8.

### **§ 19. Ledere**

Bureauet yder et tillæg ved vikariater som afdelingsledere, institutions- eller områdeledere.

Tillægget udgør pr. time:

|                                  |               |               |               |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
|                                  | 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
| Afdelingsledere                  | kr. 13,11     | kr. 13,44     | kr. 13,78     |
| Institutions- eller områdeledere | kr. 26,20     | kr. 26,86     | kr. 27,53     |

### **§ 20. Ferie-, koloni- og højskoleophold m.v.**

Stk. 1

I tilfælde, hvor en vikar frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie-, koloni- og højskoleophold m.v., aftales honoreringen mellem vikarbureauet og vikaren.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 2 - 5.

## Stk. 2

Vikarerne oppebærer sædvanlig løn (svarende til 7,4 timers normal timebetaling inkl. eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg) under opholdet.

## Stk. 3

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet.

Vederlaget udgør pr. dag:

|                    | 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Hverdage           | kr. 281,37    | kr. 288,40    | kr. 295,61    |
| Søn- og Helligdage | kr. 562,73    | kr. 576,80    | kr. 591,22    |

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

## Stk. 4

Øvrige regler om arbejdstid, f.eks. overarbejde, rådighedstjeneste og arbejdstidsbestemte tillæg, suspenderes.

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

## Stk. 5

Aftalen finder tillige anvendelse i udlandet.

## § 21. Tjenestedragt

Hvor institutionerne stiller krav om, at vikaren møder uniformeret, men undtagelsesvis ikke kan tilbyde vikaren tjenestedragt, yder Bureauet et tillæg til timelønnen.

Tillægget udgør pr. time:

| 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---------------|---------------|---------------|
| kr. 2,20      | kr. 2,20      | kr. 2,20      |

## § 22. Tjenestelister

Tjenestelister bekendtgøres af Vikarbureauet, således at vikaren så vidt muligt er orienteret om tjenestens beliggenhed og ugentlige fridøgn mindst fire uger forud.

## § 23. Fridøgn

### Stk. 1

Der ydes ugentligt én fridøgnperiode af minimum 55 timers varighed eller to fridøgnperioder af minimum 35 timers varighed.

Stk. 2

Inddrages fridøgn, aflønnes den pålagte tjeneste som overarbejde af mindst seks timers varighed.

### **§ 24. Overarbejde**

Tjeneste ud over den i henhold til tjenestelisten fastsatte tjenestetid betragtes som overarbejde.

### **§ 25. Lønudbetaling**

Lønnen udbetales månedsvist bagud på den sidste hverdag i måneden.

### **§ 26. Ferie**

Ferieloven er gældende.

Dansk Industri garanterer lønmodtagernes økonomiske krav om feriegodtgørelse i henhold til feriegaranti udstedt af virksomheder, der er medlem af Dansk Industri.

### **§ 27. Børns hospitalsindlæggelse**

Der indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at vikaren indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Vikaren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder vikarbureauet.

### **§ 28. Barns sygdom**

Der indrømmes til vikarer, som har været i lønnet beskæftigelse i det samme vikarbureau i mindst 1443 timer, frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af vikarens arbejdsdag, og vikaren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har vikaren under samme betingelser ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Med virkning fra 1. maj 2020 har vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet i henhold til denne bestemmelse.

### **§ 29. Sygdom og barsel**

Ved sygdom og barsel finder Funktionærlovens regler anvendelse.

### **§ 30. Pension**

Et beløb svarende til 12 % af vikarens løn (timeløn + ajourføringstillæg) indbetales månedligt af Vikarbureauet til PenSam Gruppen samtidig med lønudbetalingen i den måned, der følger efter udbetalingsmåneden.

Pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter. Vikarens eget bidrag til pensionsordningen udgør 4 % af lønnen uden tillæg, og Vikarbureauets bidrag udgør et beløb svarende til 8 % af lønnen uden tillæg.

Der ydes ikke pension fra det fyldte 67. år.

### **§ 31. Opsigelse**

Det gensidige opsigelsesvarsel følger Funktionærlovens regler.

## **Kap. 4.**

## **Fælles bestemmelser for timelønnede og månedslønnede**

### **§ 32. Arbejdstid**

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori rådighedstjeneste indgår med det antal timer, jf. § 37, for hvilke der udbetales løn.

#### ***Bemærkning:***

*Bestemmelsen indebærer, at vikarens arbejde kan tilrettelægges fleksibelt over en periode, således at der i enkelte uger kan forekomme arbejde ud over 37 timer pr. uge, jf. ordet "gennemsnitlig". Grænserne i arbejdstidsdirektivet skal dog overholdes.*

Stk. 2

Den daglige arbejdstid kan variere fra 3 til 12 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet, med mulighed for at indgå aftale mellem Vikarbureauet og vikaren om op til yderligere 1 time.

Stk. 3

Arbejdstiden kan derudover fraviges yderligere 1 time i såvel nedadgående som opadgående retning i følgende særlige situationer:



Terminalpleje, pleje i private hjem, ved ledsagelse og i fortsættelse af faste vagter.

Ud over ovenstående fravigelse kan arbejdstiden ved ledsagelse fraviges yderligere 1 time i nedadgående retning.

Stk. 4

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.

### **§ 33. Aften-/nattjeneste**

Stk. 1

Tjeneste mellem kl. 15.00 og 07.00 betegnes som aften-/nattjeneste.

Stk. 2

Ved aften-/nattjeneste ydes et tillæg til timelønnen svarende til 22 pct. af normaltimelønnen. Tillægget ydes også i forbindelse med øvrige tillæg.

### **§ 34. Overarbejde**

Stk. 1

Ved overarbejde ydes et tillæg til timelønnen svarende til 50 % af normaltime-lønnen. Tillægget ydes også i forbindelse med øvrige tillæg.

Stk. 2

Godtgørelse for overarbejde ydes alene ved overarbejde af minimum 15 minutters varighed. Ved godtgørelse for overarbejde ydes betaling for den effektive arbejdstid.

### **§ 35. Weekendtjeneste**

Stk. 1

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 23.00 fredag til kl. 07.00 mandag samt for tjeneste den 1. maj og Grundlovsdag i tidsrummet fra kl. 00.00 til 24.00 ydes et tillæg til timelønnen svarende til 50 pct. af normaltimelønnen.

Stk. 2

Tillægget ydes også i forbindelse med øvrige tillæg, bortset fra sønehelligdags-tillæg.

### **§ 36. Sønehelligdagstjeneste**

Stk. 1

Følgende dage betragtes som sønehelligdage:

Skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, Store Bededag og 2. pinsedag. Hertil kommer den 24.-26. december, 31. december og 1. januar, såfremt disse falder på mandag-lørdag.

Stk. 2

Tjeneste i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 24.00 på en sønehelligdag betegnes som sønehelligdagstjeneste.

Stk. 3

Ved sønehelligdagstjeneste ydes et tillæg til timelønnen svarende til 100 pct. af normalt melønnen. Tillægget ydes også i forbindelse med øvrige tillæg, bortset fra weekendtjeneste.

### **§ 37. Rådighedstjeneste**

Stk. 1

Som rådighedstjeneste betegnes tjeneste, hvor vikaren står til rådighed fra sit hjem eller fra vagtværelse.

Stk. 2

Vikaren har pligt til at møde omgående efter tilkaldelsen - ved rådighedstjeneste fra hjemmet indenfor maksimalt en time.

Stk. 3

Aftales der normaltjeneste i tilslutning til en rådighedstjenestes ophør, gælder Arbejdsministeriets bekendtgørelser om hviletid og fridøgn.

Stk. 4

Rådighedstjeneste aflønnes efter følgende takster:

Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time.

Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time.

Stk. 5

For den tid, i hvilken der under rådighedstjenesten udføres effektivt arbejde, ydes der - ud over eventuelle øvrige tillæg - overarbejdsbetaling. Tiden beregnes fra tilkaldelsen.

Stk. 6

Hvert opkald under rådighedstjeneste tæller mindst én times effektivt arbejde. Opkald honoreres pr. påbegyndt time, i hvilken effektiv tjeneste udføres. Der kan for flere opkald indenfor den samme time kun ydes overarbejdsbetaling for én time.

Stk. 7

Rådighedstjeneste i form af døgnvagt (24 timer) fra hjemmet honoreres som 14 timers vagt og døgnvagt (24 timer) fra vagtværelse honoreres som 20 timers vagt.

### **§ 38. Særlige tillæg**

Der er mulighed for tildeling af individuelle tillæg eller særlige tillæg til grupper af vikarer.

### **§ 39. Gaver**

Det er for den enkelte vikar ikke tilladt at modtage gaver m.v. fra patienter samt disses pårørende.

### **§ 40. Patientledsagelse**

Stk. 1

Såfremt en vikar deltager i patientledsagelse, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der stilles soveplads til rådighed.

Stk. 2

Arbejdsfri ophold udenfor hjemmet på indtil 2 timer medregnes fuldt ud. Såfremt det arbejdsfri ophold udenfor hjemmet er på mere end 2 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

### **§ 41. Transportgodtgørelse**

Stk. 1

Der ydes vikaren kørselsgodtgørelse efter reglerne om skattefri kørselsgodtgørelse efter skatterådets fastsatte takster fra egen bopæl til det anviste arbejdssted tur/retur fratrukket 30 kilometer.

Der ydes dog godtgørelse for max. 100 km i alt.

Kørselsgodtgørelsen beregnes ud fra den korteste afstand mellem vikarens bopæl og til det anviste arbejdssted. Kørselsgodtgørelsen betales kun for kørsel i egen bil og maksimalt for faktisk kørte kilometer.

Der ydes ingen godtgørelse i det omfang vikaren er beskæftiget det sted, hvor vikaren har sin hovedbeskæftigelse.

Stk. 2

Vikarbureauet kan indgå aftale med en vikar om godtgørelse af transportudgifter i tilfælde, hvor vikaren ikke anvender egen bil til transporten.

### **§ 42. Hovedaftale**

Hovedaftalen mellem DA og LO finder anvendelse for nærværende overenskomst.

### **§ 43. Ikrafttræden og opsigelse**

Stk. 1

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. marts 2020.

Stk. 2

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2023.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København, marts 2020

DI Overenskomst II v/DI  
Sign.: Pernille Hansen

FOA  
Sign.: Jakob Bang

## Bilag A - Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

**§ 1.** Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

*stk. 2.* Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

*stk. 3.* Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

**§ 1 a.** Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

*stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

*stk. 3.* Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

**§ 2.** En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

*stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 2 a.** En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

- § 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

*stk. 2.* Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

*stk. 3.* En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 4.** En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

*stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

*stk. 3.* Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

*stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden

udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

- § 5.** En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

*stk. 2.* Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

- § 6.** Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

*stk. 2.* Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

## **Protokollat om ansættelsesbeviser**

Lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet gælder.

### **§ 1.**

#### **Stk. 1**

For ansættelsesforhold indgået efter 1. juli 1993 skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere en ansættelsesaftale, såfremt ansættelsesforholdet har en varighed på mere end 1 måned, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

#### **Stk. 2**

Ved ændring af de i stk. 1 nævnte oplysninger skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom.

### **§ 2.**

#### **Stk. 1**

Overenskomstens parter er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter Normens regler for behandling af faglig strid.

#### **Stk. 2**

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede bod/godtgørelse, dersom der er grundlag derfor i ansættelsesbevisloven.

Overtrædelse skal påtales overfor vikarbureauet. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for DI – alternativt direkte til vikarbureauet – med præcis angivelse af, hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i DI (eller vikarbureauet), kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Vikaren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Ved afskedigelse før ansættelsesbeviset er udleveret, skal månedslønnede vikarer have udleveret et ansættelsesbevis senest samtidig med afskedigelsen.



## **Protokollat om Tiltrædelse**

Parterne er enige om, at såfremt en virksomhed, der udfører aktiviteter omfattet af gyldighedsområdet for nærværende overenskomst, bliver medlem af DI Overenskomst II (SBA), optages konkret forhandling mellem parterne, med henblik på at aftale de nærmere vilkår for virksomhedens opfattelse af nærværende overenskomst.

## **Protokollat om etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område**

Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn, jf. aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det nævn, der i så fald oprettes af DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

### **Aftale om etablering uddannelses- og samarbejdsfond**

Parterne er enige om at etablere en uddannelses- og samarbejdsfond for time- og månedslønnede vikarer indgået mellem FOA og DI overenskomst II (SBA).

#### **Fondens formål**

Fondens formål er at styrke parternes samarbejde indenfor overenskomstens faglige dækningsområde. Fonden kan eksempelvis understøtte aktiviteter, der styrker dette samarbejde og/eller belyser vikarbranchens betydning for samfundsudviklingen.

#### **Etablering af fonden**

Fonden ledes af en bestyrelse på indtil 8 medlemmer, der sammensættes paritetisk med indtil 4 medlemmer udpeget af medlemmer af DI overenskomst II (SBA), og indtil 4 medlemmer udpeget af FOA. Medlemmer af DI overenskomst II (SBA), der er omfattet af overenskomsten og FOA udpeger formanden og næstformanden for 2 årige perioder. Posterne går på skift mellem medlemmer af DI overenskomst II (SBA), der er omfattet af overenskomsten og FOA, således, at når den ene part har udpeget formanden udpeger den anden part næstformanden.

Beslutninger i fonden træffes i enighed.

Parterne aftaler de nærmere retningslinjer for fondens virke – herunder administration og anvendelse af fondens midler – senest den 1. oktober 2017.

## Bidrag til fonden

Fonden tilføres fra 2. kvartal 2017 i alt 5 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2018 tilføres fonden i alt 10 øre pr. præsteret arbejdstime. For alle årene udgør fondens grundkapital et beløb svarende til 5 øre pr. præsteret arbejdstime for vikarer omfattet af fonden.

Parterne drøfter snarest, hvordan opkrævning af bidrag til fonden skal ske. Opkrævningen må ikke medføre yderligere udgifter for vikarbureauerne omfattet af overenskomsten.

Ved årsregnskabets afslutning tilbageføres de uforbrugte midler til parterne, medmindre disse træffer anden aftale om anvendelsen af midlerne.

## Kontrol af indbetalinger

FOA påtager sig via adgang til pensionsoplysninger indbetalt efter Brancheoverenskomsten at kontrollere indbetalinger til fonden årligt, første gang i første kvartal 2018.

## **Protokollat om elektroniske dokumenter**

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at vikarbureauet med frigørende virkning kan aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Lønsedlen kan i løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelse udstedes feriekort efter gældende regler.

Når vikaren er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

København, den 17. marts 2017

For DI Overenskomst II v / DI (SBA)

For FOA

## **Protokollat om pensionsoplysninger**

Parterne er enige om, at virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, dermed giver samtykke til at FOA – Fag og Arbejde, under de betingelser, der

er omtalt i Aftale om lønoplysninger, stk. 2, kan rekvirere oplysninger fra Pen-Sam om det samlede indbetalte pensionsbeløb samt antallet af medarbejdere, der indbetales for, for en given lønperiode.

Aftalen udløber den 1. marts 2017. \*)

København, den 14. marts 2012

For DI Overenskomst II v / DI (SBA)

For FOA – Fag og Arbejde

\*) Ved overenskomstfornyelsen 2020 forlænget til 1. marts 2023.

## **Protokollat om lønoplysninger**

Følgende er aftalt under overenskomstforhandlingerne i 2012:

### **Stk. 1**

Aftalen tager sigte på at modvirke løndumping. Aftalen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

### **Stk. 2**

I de situationer, hvor FOA – Fag og Arbejde på tro- og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt vikar eller en konkret afgrænset gruppe af vikarer på virksomheden, har FOA ret til at få udleveret de oplysninger, der er nødvendige for at vurdere, om der forekommer løndumping i forhold til den pågældende vikar eller gruppe af vikarer, jf. dog stk. 4.

FOA skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe oplysningerne.

Parterne er enige om, at lønsedler for vikarer skal udformes således, at der at lønsedlerne som minimum fremgår løn, pension, kørselsgodtgørelse og optjente feriepenge, i overensstemmelse med gældende regler.

### **Stk. 3**

Angår kravet en enkelt vikar, forudsætter udleveringen af lønoplysninger vikarens samtykke.

Når kravet om lønoplysninger vedrører en gruppe af vikarer, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres. \*)

*\*)Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.*

#### **Stk. 4**

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udleveringen af oplysninger, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilstedeværende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Parterne har ikke aftalt konkrete tidsfrister (udover i afsnit 1) men er enige om, at eventuelle sager skal behandles hurtigst muligt og at begge parter skal medvirke loyalt til oplysning af sagerne.

#### **Stk. 5**

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten\*\*).

*\*\*\*)Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.*

*Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttende sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.*

#### **Stk. 6**

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

**2020  
2023**

# **Overenskomst for Vikarbureauer**

854599-20

**DI – Dansk Industri**

H. C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

**FOA**

Stauings Plads 1 – 3  
1790 København V