

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Handicaphjælper (BPA)

HANDICAPHJÆLPER
OVERENSKOMST
2010-2012

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

FOA - Fag Og Arbejde/Fagligt Fælles Forbund

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Overenskomstens område	3
§ 2. Ansættelsesforhold	3
§ 3. Løn og lønudbetaling	3
§ 4. Pension	5
§ 5. Arbejdstid	5
§ 6. Aften-/nattjeneste	6
§ 7. Weekendtjeneste	6
§ 8. Ledsagelse ved ferie, indlæggelse, konferencer m.v.	7
§ 9. Ferie	7
§ 10. Feriefridage	8
§ 11. Sygdom	8
§ 12. Barsel	9
§ 13. Barns 1. sygedag	10
§ 14. Gaver	11
§ 15. Opsigelse	11
§ 16. Tillidsrepræsentanter	11
§ 17. Fagretlig behandling	12
§ 18. Hovedaftale	12
§ 19. Oprettelse af overenskomst	12
§ 20. Nyoptagne virksomheder	13
§ 21. Uddannelsesfond	13
§ 22. Ikrafttræden og opsigelse	13
Protokollat 1 – Aftale om hviletid og fridøgn for medarbejdere ansat til borgerstyret personlig assistance som handicaphjælpere	14
§ 1 Hviletid	14
§ 2 Fridøgn	15
Protokollat 2 – om tillidsrepræsentantregler	16
Protokollat 3 – om overgangsordning	20
Protokollat 4 – om tryghed	21
Bilag A – om ferie	22
§ 1. Ny ferielov - fravigelser	22
§ 2. Fagretlig behandling	22
§ 3. Overførsel af ferie	22
§ 4. Ferie i hele uger	23
§ 5. Garanti	23
Bilag B. Aftale om ferieoverførsel	24
Bilag C. Eksempler på overførsel af feriedage	26
Aftale om suspension af de 5 feriefridage	27
Aftale om implementering af ligelønsloven mv.	28
Aftale om underleverandører	32

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, herefter kaldet handicap-hjælpere, der ansættes til udførelse af borgerstyret personlig assistance¹⁾ for virksomheder, der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 2. Ansættelsesforhold

Ansættelse finder sted på timeløn.

Der udstedes ansættelsesbevis i henhold til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2.

Virksomheden skal senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset. Handicaphjælperen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesbeviset kvittere for modtagelsen.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA/3F.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til handicaphjælperen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, eller ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan bod ikke pålægges en virksomhed, der senest 15 dage efter, at handicaphjælperen eller dennes organisation har rejst krav vedrørende manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på nærværende paragraf.

Det er af største vigtighed, at der eksisterer et godt forhold, baseret på gensidig loyalitet og tillid mellem borgeren og handicaphjælperen. Det er derfor blandt andet en forudsætning under ansættelsen, at handicaphjælperen fremtræder neutralt i sin adfærd, påklædning, sprogbrug etc.

Stk. 3.

§ 3. Løn og lønudbetaling

Normaltimeløn:

1. marts 2010	Kr. 123,30
1. september 2010	Kr. 124,90
1. marts 2011	Kr. 127,15

1) Jf. lov om social service § 95 og § 96

Ved ansættelse indenfor Region Hovedstaden samt Greve kommune, dog undtaget Bornholm ydes et tillæg på kr. 5,00 pr. time.

**Stk 2.
Anciennitetstillæg**

Ved udførelse af arbejde for samme borger ydes et anciennitetstillæg, som pr. 1. marts 2010 udgør følgende:

	Pr. time
Efter 1000 timers arbejde, dog tidligst efter 1 års arbejde	Kr. 2,00
Efter 3 års arbejde	Kr. 4,00
Efter 5 års arbejde	Kr. 6,00
Efter 8 års arbejde	Kr. 10,00

Såfremt arbejdsydelsen hos den samme bruger er bortfaldet af en årsag, der ikke kan tilregnes handicaphjælperen, kan det mellem virksomheden og den enkelte handicaphjælper aftales, at op til 75 pct. af det opnåede anciennitetstillæg konverteres til et personligt tillæg. Dog skal der i denne situation, for handicaphjælpere med mindst 5 års anciennitet hos samme bruger, fortsat gives minimum 50 pct. af det optjente anciennitetstillæg som et personligt tillæg, ved uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed.

Stk. 3. Uddannelsesstillæg

Hvor ansættelsen er betinget af nedenstående uddannelser, og hvor brugerens bevilling indeholder dette, ydes et uddannelsesstillæg som følger:

- Social- og sundhedsassistenter, eller hermed sidestillede uddannelser: kr. 13,50 pr. time.
- Social- og sundhedshjælpere, eller hermed sidestillede uddannelser: kr. 7,50 pr. time.

Stk. 4. Andre tillæg

Til handicaphjælpere kan der aftales et personligt tillæg, hvis rekruttering og fastholdelse af tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft betinger en højere løn.

Stk. 5. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Lønnen kan udbetales forskudt, f.eks. fra den 20. til den 19. efter virksomhedens valg.

§ 4. Pension

Handicaphjælpere omfattes af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, der – efter medarbejderens eget valg - forvaltes gennem PenSam eller PensionDanmark.

Såfremt virksomheden allerede har tegnet pensionsordning i et andet selskab, respekteres dette for nuværende ansatte, men for nye medarbejdere skal pensionsordningen etableres i enten PenSam eller PensionDanmark.

Stk. 2.

Pensionsbidraget, der beregnes af den A-skattepligtige løn, udgør:

	Medarbejderbidrag	Virksomhedens bidrag	Samlet bidrag
1. marts 2010	4,0 pct.	8,0 pct.	12,0 pct.

Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og indbetales sammen med virksomhedens bidrag til pensionsleverandøren.

Pensionsordningen omfatter følgende medarbejdere:

Stk. 3.

- Handicaphjælpere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentationen kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.
- Handicaphjælpere, der er fyldt 21 år, og som har 12 måneders anciennitet, dog minimum 1000 timers beskæftigelse i virksomheden. Med virkning fra den 1. marts 2011 ændres anciennitetskravet til 6 måneder og beskæftigelseskravet i virksomheden til 500 timer.

§ 5. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan i en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

Handicaphjælpere indgår i selvstyrende grupper, som indbyrdes fordeler og planlægger hjælpen til den enkelte handicappede på grundlag af den handicappedes behov og bevilling. Kan enighed ikke opnås, fastlægger virksomheden arbejdstidens placering. Arbejdstiden kan tilrettelægges som døgnvagter, tolvtimers vagter eller på anden måde. Såfremt virksom-

Stk. 2.

heden tilrettelægger arbejdstiden, tilstræbes det, så vidt det er muligt, at handicaphjælperen kender sin arbejdsplan 3 uger frem.

Virksomheden kan varsle ændringer i arbejdsplanen med et varsel på 24 timer ved sygdom og andre uforudsete begivenheder.

- Stk. 3.** Det ovenfor anførte om arbejdets tilrettelæggelse og afvikling i arbejdstimer finder tilsvarende anvendelse under deltagelse i den handicappedes ferie i Danmark.
- Stk. 4.** Hvileperioder og fridøgn fastlægges i henhold til protokollat 1.
- Stk. 5.** Ved forbliven i tjenesten ved afløseres sygdom eller udeblivelse oppebærer handicaphjælperen, udover sædvanlig løn, et engangsvederlag på kr. 500.
- Stk. 6.** Mellem virksomheden og den enkelte medarbejder kan der træffes aftale om, at virksomheden kan tilkalde handicaphjælperen i akutte situationer. Tilkald med et varsel på mindre end 6 timer ved akut fravær hos en kollega berettiger til et engangsvederlag på kr. 400.

§ 6. Aften-/nattjeneste

For arbejde på hverdage (mandag – fredag) mellem kl. 17.00 - 06.00 betales et tillæg på kr. 23,00 pr. time.

Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 7. Weekendtjeneste

For arbejde på lørdage mellem kl. 00.00 og kl. 06.00 og mellem kl. 12.00 og kl. 17.00 betales et tillæg på kr. 23,00 pr. time.

For arbejde på lørdage mellem kl. 17.00 og 23.59 samt på søn- og helligdage fra kl. 00.00 – 23.59 betales der et tillæg på kr. 47,50 pr. time.

Som helligdage betragtes Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 8. ledsagelse ved ferie, indlæggelse, konferencer m.v.

Såfremt en handicaphjælper ledsager i forbindelse med indlæggelse, konferencer m.v. af indtil 24 timers varighed, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden.

Såfremt en handicaphjælper medvirker ved ledsagelsen i forbindelse med deltagelse i ferie, konferencer m.v. over 24 timers varighed, aftales honoreringen mellem virksomheden og handicaphjælperen.

Stk. 2.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 3 - 6.

Handicaphjælperen oppebærer sædvanlig løn under opholdet, når der udføres arbejde.

Stk. 3.

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet.

Stk. 4.

Vederlaget udgør pr. dag:

	1. marts 2010
Hverdage	kr. 251,33
Søn- og helligdage	kr. 502,65

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

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

Stk. 5.

Det er frivilligt for den enkelte handicaphjælper at deltage i ophold ud over 72 timers varighed.

Stk. 6.

§ 9. Ferie

Handicaphjælpere har ret til ferie i henhold til Ferielovens regler.

Hovedorganisationernes standardaftale A om ferie er gældende.

Der henvises endvidere til Bilag A om ferie, Bilag B om ferieoverførsel og Bilag C med eksempler på overførsel af feriedage.

§ 10. Feriefridage

Handicaphjælpere har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie i henhold til ferieloven.

Opsparing til feriefridage sker med 2,25 pct. pr. kalenderår af handicaphjælperens ferieberettigede løn.

Handicaphjælpere kan kun holde 5 feriefridage pr. ferieår uanset eventuelt jobskifte i løbet af ferieåret.

Stk. 2.

Feriefridage omregnes til og afvikles som indtil 8 fraværstimer pr. feriefridag indenfor ferieåret.

Såfremt feriefridagene ikke afholdes inden ferieårets udløb, skal restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i det førstkommende ferieår eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet.

Bemærkning:

Med virkning fra 1. maj 2010 er feriefridagene suspenderet – se aftale om suspension af de 5 feriefridage.

§ 11. Sygdom

Der udbetales sygedagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade, i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der timeløn for de resterende arbejdstimer, dog maksimalt for 8 timer.

Stk. 2.

Til handicaphjælpere med mindst 6 måneders anciennitet ydes der, hvis 1. sygedag indtræder samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet eller senere, fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

Ved fuld løn forstås normaltimelønnen samt fast påregnelige tillæg.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes handicaphjælperens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Sygeløn ydes maksimalt for 56 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden). Erstatning for arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden). Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom, ikke som arbejdsskade. Sygeløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den timefortjeneste, som handicaphjælperen ville have været berettiget til under fraværet. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Til handicaphjælperen indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at handicaphjælperen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Ved fuld løn forstås normal timeløn samt fast påregnelige tillæg.

Stk. 3.

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.

Handicaphjælperen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 12. Barsel

Virksomheden betaler til handicaphjælperen, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). En handicaphjælper, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordmoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

Graviditetsorlov, barselorlov og fædreorlov.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

Stk. 2. Forældreorlov

Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 9 uger. Betalingen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 135 pr. time.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til handicaphjælperen tilsvarende.

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselsorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov fra uge 15 - uge 23	9 uger med fuld løn, dog max. 135 kr. pr. time. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

§ 13. Barns 1. sygedag

Til handicaphjælpere, med mindst 6 måneders anciennitet, indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt til pasning af sygt, hjemmenværende barn under 14 år. Dette gælder alene barnets første sygedag, dog maksimalt 8 timer.

§ 14. Gaver

Det er for den enkelte handicaphjælper ikke tilladt at modtage arv eller gaver fra brugerne eller deres pårørende, bortset fra beskedne lejligheds-gaver.

§ 15. Opsigelse

Anciennitet	Fra Virksomheden	Fra Handicaphjælperen
0 til 14 dage	Dag til dag	Dag til dag
14 dage til 3 måneder	7 dage	7 dage
3 til 6 måneder	14 dage	7 dage
6 til 12 måneder	1 måned	14 dage
Mere end 12 måneder	2 måneder	1 måned

Varslet fra virksomheden udgør maksimalt 1 måned uanset anciennitet, hvis der foreligger arbejdsmangel som følge af, at den bruger, hvor handicaphjælperen har sit faste arbejdssted, mister sin bevilling, herunder ved flytning, og virksomheden ikke kan anvise andet passende arbejde.

Stk. 2.

Hjemsendelse kan forekomme i forbindelse med den handicappedes hospitalsindlæggelse, når handicaphjælperen ikke kan omplaceres. Virksomheden attesterer hjemsendelsen og dennes årsag overfor de pågældende medarbejdere til brug for jobcentre og A-kasse.

Stk. 3.

Såfremt en handicaphjælper, der har mindst 6 måneders anciennitet, opsiges, bevarer denne sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

Stk. 4.

§ 16. Tillidsrepræsentanter

I virksomheder, der servicerer 6 brugere eller flere, kan handicaphjælperne vælge én tillidsrepræsentant.

I større virksomheder kan handicaphjælperne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig ledelse, og hvor enheden servicerer 6 brugere eller flere, af deres midte vælge én tillidsrepræsentant.

Stk. 2.

Stk. 3. De nærmere regler for valget fastsættes ved lokal aftale i den enkelte virksomhed. Kan enighed ikke opnås lokalt, gælder tillidsrepræsentantreglerne i Protokollat 2.

Stk. 4. Reglen i protokollat 2 om afskedigelse og ophør af tillidsrepræsentanthvervet kan dog ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 17. Fagretlig behandling

Normen for behandling af faglig strid er gældende.

Stk. 2. Parterne er enige om at virksomheder, som omfattes af denne overenskomst, ikke må opleve hverken administrative eller økonomiske gener som følge af, at overenskomsten har to parter på lønmodtagersiden.

Stk. 3. Såfremt der opstår uoverensstemmelse herom er parterne forpligtet til at optage drøftelser med henblik på at bilægge sådan uoverensstemmelse. Såfremt parterne ikke ved forhandling kan opnå enighed kan uoverensstemmelsen efter begæring videreføres ved faglig voldgift.

§ 18. Hovedaftale

Hovedaftalen mellem DA og LO finder anvendelse for denne overenskomst.

§ 19. Oprettelse af overenskomst

FOA – Fag Og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Stk. 2.
Overgangsordning For virksomheder, der før den 1. september 2009 er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, henvises der til protokollat 3.

§ 20. Nyoptagne virksomheder

Virksomheder, som er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter den 1. september 2009, omfattes af handicaphjælperoverenskomsten, i det omfang virksomheden beskæftiger handicaphjælpere.

En overenskomst mellem Fagligt Fælles Forbund/FOA – Fag Og Arbejde og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, gældende for handicaphjælpere erstattes fra indmeldelsestidspunktet af nærværende overenskomst.

Stk. 2.

I forbindelse med omskrivningen af overenskomstgrundlaget optages der tilpasningsforhandlinger med henblik på indgåelse af eventuelle lokalaf-taler med henblik på ikke at forringe løn- og ansættelsesvilkår som helhed for nuværende medarbejdere.

Det fastslås mellem FOA – Fag Og Arbejde/Fagligt Fælles Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

Stk. 3. Ikrafttræ-delsestidspunkt

§ 21. Uddannelsesfond

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves et bidrag på 31 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningperiode efter den 1. januar 2011 opkræves et bidrag på 36 øre pr. arbejdstime.

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2010.

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2012.

København, den 20. maj 2010

FOA - Fag Og Arbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Fagligt Fælles Forbund

**Protokollat 1 – Aftale om hviletid og fridøgn for
medarbejdere ansat til borgerstyret personlig assistance
som handicaphjælpere**

Denne aftale om hviletid og fridøgn kræver godkendelse af Direktøren for Arbejdstilsynet, jfr. § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

§ 1. Hviletid

Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet i vagter på op til 24 timer.

- Stk. 2.** I forbindelse med en enkelt 24 timers vagt kan den daglige hviletid nedsættes til 8 timer, heraf skal mindst de 4 timer være sammenhængende. De 8 timers hviletid skal indgå i vagten på de 24 timer.
- Stk. 3.** I forbindelse med flere på hinanden følgende 24 timers vagter i direkte forlængelse, kan den daglige hviletid nedsættes til 8 timer, heraf skal mindst 6 timer være sammenhængende. De 8 timers hviletid skal indgå i de enkelte 24 timers vagter.
- Stk. 4.** I det omfang der ikke kan sikres handicaphjælperen mindst 6 timers sammenhængende hvile i en 24 timers vagt, skal der gå 24 timer mellem to 24 timers vagter.
- Stk. 5.** Forudsætningen for stk. 1, 2, 3 og 6 er at der etableres hvileplads indrettet i et passende rum, som når det benyttes som hvileplads, ikke må anvendes til andet formål. Der skal i passende nærhed af rummet findes toilet med håndvask.
- Stk. 6.** I det omfang det er nødvendigt for at sikre en forsvarlig pleje af brugeren, kan hviletiden efter stk. 2 nedsættes yderligere, forudsat at det skyldes uforudsete begivenheder, der forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige pleje af brugeren.

§ 2. Fridøgn

Inden for hver periode på 7 døgn skal handicaphjælperen have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

I forbindelse med længerevarende ophold i Danmark udenfor brugerens bopæl kan det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Stk. 2.

København, den 20. maj 2010

For FOA – Fag Og Arbejde:

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

For Fagligt Fælles Forbund:

Protokollat 2 – om tillidsrepræsentantregler

1. Generelle bemærkninger

Virksomhederne inden for overenskomstens område er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Reglerne for tillidsrepræsentanter er udformet, så de tager højde herfor.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været de ansattes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for virksomheden.

2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

I enhver virksomhed, der servicerer mindst 6 brugere, kan de organiserede handicaphjælpere af deres midte vælge én tillidsrepræsentant over for ledelsen.

I større virksomheder kan handicaphjælperne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig ledelse, og hvor enheden servicerer 6 brugere eller flere, kan handicaphjælperne vælge tillidsrepræsentant i hver enhed.

3. Valget til tillidsrepræsentant

- a. Tillidsrepræsentanten, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige handicaphjælpere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed.
- b. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- c. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være FOA/3F i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.
- f. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanten skal varetage alle handicaphjælperes forhold uanset disses organisationsforhold.
- b. Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejderes personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- f. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.
- g. Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- h. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

4. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Hvis de organiserede handicaphjælpere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.

5. Klubber, opslag

- c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.
- b. Parterne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- c. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- d. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden FOA/3F har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- e. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

- h. Såfremt FOA/3F hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

København, den 20. maj 2010

For FOA – Fag Og Arbejde:

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

For Fagligt Fælles Forbund:

Protokollat 3 – om overgangsordning

1. Virksomheder, som senest den 1. september 2009 er optaget som medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som er omfattet af en virksomhedsoverenskomst eller tiltrædelsesoverenskomst med 3F eller FOA, dækkende handicaphjælpere, kan omfattes af nærværende overenskomst, såfremt der er enighed mellem overenskomstens parter.
2. Virksomheder, som senest pr. 1. september 2009 er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

3F/FOA kan efter de almindelige fagretlige regler kræve, at nærværende overenskomst skal være gældende over for en virksomhed omfattet af punkt 2, stk. 1.

København, den 20. maj 2010

For FOA – Fag Og Arbejde:

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

For Fagligt Fælles Forbund:

Protokollat 4 – om tryghed

For medarbejdere som i forbindelse med at brugeren overdrager arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed overgår til ansættelse hos en privat arbejdsgiver omfattet af nærværende overenskomst gælder følgende:

Medarbejderen oppebærer i den situation sin hidtidige løn (incl. tillæg og pension) ved fortsat beskæftigelse hos samme bruger.

København, den 20. maj 2010

For FOA – Fag og Arbejde:

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

For Fagligt Fælles Forbund:

Bilag A – om ferie

§ 1. Ny ferielov - fravigelser

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 2. Fagretlig behandling

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

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3, aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3. Overførsel af ferie

En handicaphjælper og en virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Se bilag C.

Handicaphjælperen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag B optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan handicaphjælperen og virksomheden desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 4. Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 5. Garanti

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for al optjent feriegodtgørelse herunder for overført ferie.

København, den 20. maj 2010

For FOA – Fag Og Arbejde:

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

For Fagligt Fælles Forbund:

Bilag B. Aftale om ferieoverførsel

gældende for ansættelsesforhold omfattet af handicap hjælperoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA - Fag Og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund.

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med handicap hjælperoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA – Fag Og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som handicap hjælperen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__ .

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):

Fra og med den / 20 til og med den / 20 .

Fra og med den / 20 til og med den / 20 .

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:

Virksomhedens underskrift

Handicaphjælperens underskrift

Bilag C. Eksempler på overførsel af feriedage

- År 0** Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieår 0. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til år 1.
- År 1** Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som "overføres" til år 2.
- År 2** Medarbejder har 25 feriedage plus 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.
- År 3** Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 osv.

Aftale om suspension af de 5 feriefridage

Det har efter overenskomstens ikrafttræden vist sig særdeles vanskeligt af opnå udmåling af tilskud til BPA dækkende de faktiske omkostninger og kommunerne med reference til orientingsskrivelse af 24. juni 2009 til samtlige kommuner og regioner helt afvist at udmåle til de 5 feriefridage selvom sammenlignelige grupper har denne rettighed. Parterne er derfor enige om, at suspendere overenskomstens § 10 om retten til 5 feriefridage fra 1. maj 2010 og indtil denne omkostning kan dækkes af tilskuddet til BPA.

Parterne er enige om, at suspension af retten til 5 feriefridage pr. ferieår bortfalder fra det tidspunkt, hvor bevillingen dækker arbejdsgivers omkostning til de 5 feriefridage. Der ydes alene et forholdsmæssigt antal feriefridage for det tidspunkt, bevillingerne indeholder dækning til de faktiske omkostninger.

København, den 19. marts 2010

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For Fagligt Fælles Forbund

Aftale om implementering af ligelønsloven mv.

§ 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.

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.

Stk. 2.

§ 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.

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. 2.

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.

Stk. 3.

§ 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 lønforskel 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 statistikens 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 overenskomsten mellem 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.

København, den 19. marts 2010

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For Fagligt Fælles Forbund

Aftale om underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en Dansk Erhverv Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Fagligt Fælles Forbund og FOA – Fag og Arbejde rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpарт så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

København, den 19. marts 2010

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For Fagligt Fælles Forbund



FOA - Fag og Arbejde

Stauings Plads 1-3
1790 København V
Telefon 4697 2626
E-mail foa@foa.dk
www.foa.dk



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

3F

Privat Service, Hotel og Restauration

Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 7030 0300
Fax 7030 0301
E-mail 3f@3f.dk
www.3f.dk

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
E-mail Info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk