

**Overenskomst
2003 – 2008
mellem
DGI-Byen
og
Forbundet af Offentligt Ansat-
te (FOA)**



INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL I.....	6
OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	6
§ 1 Område	6
KAPITEL II	8
MÅNEDSLØNNEDE	8
§ 2 Personaleafgrænsning	8
§ 3 Ansættelsesbrev.....	8
§ 4 Løn/Lønberegning.....	8
§ 4 A Ungarbejdere	9
§ 4 B Løn, lønberegning	9
§ 5 Lønanciennitet	10
§ 6 Pension	10
§ 7 Lønudbetaling/indbetaling af pensionsbidrag	12
§ 8 Funktion.....	12
§ 9 Arbejdstid.....	12
§ 10 Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	13
§ 11 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	14
§ 12 Dispositionstillæg	15
§ 13 Konvertering til ulempetillæg m.v.	16
§ 14 Tjenestedragt	16
§ 15 Ferie.....	16
§ 15A Feriefridage.....	16
§ 16 Funktionærlovens bestemmelser.....	18
§ 17 Graviditet, barsel, adoption, omsorg og andre familiemæssige årsager	19
§ 18 Barns 1. sygedag.....	19
§ 19 Opsigelse.....	20
§ 20 Tjenestefrihed	21
§ 21 ATP	22
§ 22 Medlemsskab af arbejdsløshedskasse.....	22
§ 23 Tillidsrepræsentantregler	22
KAPITEL III.....	23
TIMELØNNEDE	23
§ 24 Personafgrænsning.....	23
§ 25 Løn, lønberegning.....	23
§ 26 Pension	24
§ 27 Søgnehelligdagsbetaling.....	24
§ 28 Graviditet, barsel, adoption og sygdom	24
§ 29 Barns 1. sygedag.....	24

§ 30 Opsigelse.....	25
§ 31 Øvrige ansættelsesvilkår.....	25
§ 32 Ikrafttræden og opsigelse	25

Kapitel I

Overenskomstens område

§ 1 Område

Stk. 1 Overenskomsten gælder for tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved DGI-Byen i København.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter tekniske servicemedarbejdere/tekniske serviceledere beskæftiget ved en eller flere af de i stk. 3 nævnte arbejdsopgaver.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at overenskomsten giver mulighed for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt en bedre udnyttelse af personaleressourcerne. Samtidig er der enighed om, at det er **DGI-Byens** ansvar, at medarbejderne får den fornødne oplæring indenfor områderne, herunder nødvendig uddannelse/efteruddannelse.

Medarbejderne er forpligtet til at deltage i kurser og efteruddannelse under DGI-Byen.

Der kan til enhver tid kræves dokumentation (eventuelt livredderprøve eller Dansk Livrederselskabs bassinprøve) for, at medarbejderne fortsat er i stand til at udføre arbejdet ved bassinkanten på tilfredsstillende vis.

Parterne er enige om, at tekniske serviceledere - ud over personaleledelse - udfører ledelsesopgaver i overensstemmelse med givne kompetencer/delegationer.

Stk. 3 Ved tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere forstås personale, der udfører alle arbejdsopgaver under DGI-Byen, som bl.a.:

Pedelfunktion, vedligeholdelse af udenomsarealer, reparationsarbejde i mindre omfang, rengøringsfunktioner, servering og tilberedning af smørrebrød m.v., borddækning, opstilling/nedtagning af borde, stole, materiel m.v., telefonbetjening, arbejdsopgaver ved bowlingafdelingen, servicering af mødelokaler samt lejlighedsvis servering, oprydning og opvask ved arrangementer af intern art samt vådområder, Vandkulturhuset.

Bemærkning:

Opgaverne varetages med henblik på, at arbejdet tager udgangspunkt i en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, således at ansættelsesområdet er DGI-Byen og de herunder forekommende arbejdsopgaver.

Arbejde i restauranten er ikke omfattet af overenskomsten.

Overenskomsten dækker det våde, det grønne og det tørre område.

Kapitel II

Månedslønnede

§ 2 Personaleafgræsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, der ansættes i varige stillinger, som:

1. Har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer om ugen, og
2. Som ikke er ansat til aflønningsopgaver efter kapitel 3.

§ 3 Ansættelsesbrev

Der udfærdiges og udleveres et ansættelsesbrev, jf. den mellem KTO og de (amts)kommunale organisationer indgåede aftale herom, p.t. aftale af 9. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforhold (ansættelsesbreve).

§ 4 Løn/Lønberegning

Stk. 1 Tekniske servicemedarbejdere aflønnes efter løntrinene 14, 19, 21, 23, 25, 27, jf. § 5.

Medarbejdere, der forinden denne overenskomsts ikrafttræden aflønnes efter løntrin 16, fortsætter på dette løntrin og aflønnes herefter efter løntrin 19.

Stk. 2 Tekniske serviceledere aflønnes efter løntrinene 20, 22, 24, 26, 28, 30 og 31, jf. § 5.

Stk. 3 Samtlige løntrin er 2-årige.

Stk. 4 Til medarbejdere, der pålægges souscheffunktion, betales et årligt tillæg på 5.000,00 kr. (31. marts 2000-niveau).

Bemærkning:

Souschefer er medarbejdere, der med reference til en teknisk serviceleder tillægges visse daglige ledelsesfunktioner i forhold til øvrige medarbejdere.

Stk. 4 Til medarbejdere, der pålægges stedfortræderfunktion, betales et årligt tillæg på 2.500,00 kr. (31. marts 2000-niveau).

Bemærkning:

Stedfortrædere er medarbejdere, der lejlighedsvis indgår i en teknisk serviceleders funktion, f.eks. under ferie, korterevarende fravær og sygdom.

Stk. 5 De anførte lønninger og tillæg reguleres i henhold til den til enhver tid gældende aftale indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 6 Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

§ 4 A Ungarbejdere**Personafgrænsning**

Stk. 1 Kapitlet omfatter medarbejdere under 18 år.

§ 4 B Løn, lønberegning

Stk. 1 Ungarbejdere aflønnes med kvotaløn, hvorved forstås løn i forhold til et løntrin. Lønnen - bortset fra dyrtidsregulering - beregnes som følger:

15-årige 38% af løntrin 14

16-årige 43% af løntrin 14

17-årige 57% af løntrin 14

Stk. 2 Lønnen reguleres efter Aftale af 1. april 1997 om lønninger for kommunalt ansatte.

§ 5 Lønanciennitet

Medarbejdere indplaceres ved ansættelsen på det løntrin i henhold til § 4, som deres samlede beskæftigelse - herunder forudgående beskæftigelse - berettiger til, det vil sige, tidligere relevant beskæftigelse inden for området medregnes ved indplacering i løntrinsforløbet.

Ved overgang til ansættelse i højere klassificeret stilling i DGI-Byen sker lønindplacering minimum på nærmeste højere løntrin i det nye lønforløb.

§ 6 Pension

Stk. 1 Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, der

- 1) er fyldt 25 år
- 2) har mindst 4 års offentlig beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge.

Bemærkning:

Uanset, om den enkelte medarbejder har flere arbejdssteder indenfor de i § 1 anførte områder, betragtes det som et ansættelsesforhold.

Stk. 2 DGI-Byen kan beslutte, at anden beskæftigelse end nævnt i stk. 1, punkt 2, indgår ved beregning af karenperioden på 4 år.

Bemærkning:

Nyansatte, der i forvejen er omfattet af en fuldt udbygget ordning, viderefører denne som en personlig ordning.

Stk. 3 Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt hele måneden.

Stk. 4 Den ansattes egetbidrag til pensionsordningen udgør pr. 1. oktober 1997 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget udgør pr. 1. oktober 1997 8% af de pensionsgivende lønde.

For deltidsbeskæftigede, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde med virkning fra 1. april 2000 pensionsgivende. De pensionsgivende lønde af timelønnen forhøjes til $\frac{100}{96}$.

Stk. 5 Pr. 1. april 2000 etableres en pensionsordning for ansatte (minipension), som ikke har en pensionsordning i forvejen, og som:

1. er fyldt 21 år,
2. har mindst 1 års anciennitet i DGI-Byen og
3. er beskæftiget mindst 15 timer pr. uge (pr. 1. januar 2001, 10 timer pr. uge)

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter, at alle betingelser efter stk. 5 er opfyldt.

Den ansattes egetbidrag til minipensionsordningen udgør pr. 1. april 2000 0,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget udgør pr. 1. april 2000 1,6% af de pensionsgivende lønde.

Den ansattes egetbidrag til minipensionsordningen udgør pr. 1. april 2003, og frem til eventuel ændring i procentsatsen for ”minipension” på det amtskommunale område i KTO-aftalen 2005, 2,50% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget udgør pr. 1. april 2003 5,00% af de pensionsgivende lønde.

Medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 5, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1.

For deltidsbeskæftigelse, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde med virkning fra 1. april 2000 pensionsgivende. De pensionsgivende lønde af timelønnen forhøjes til $\frac{100}{99,2}$.

Stk. 6 Pensionsordningen indbetales til PEN-SAM-LIV Forsikringsselskab.

Bemærkning:

Parterne er enige om ikke at anvende principperne om nettoficering.

§ 7 Lønudbetaling/indbetaling af pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest sidste bankdag i måneden. I forbindelse hermed indbetaler DGI-Byen såvel sit som den ansattes pensionsbidrag til den anviste pensionskasse/-ordning.

§ 8 Funktion

For medarbejdere under midlertidig tjeneste i højere stilling sker aflønning i henhold til lønnen for den højre stilling.

§ 9 Arbejdstid

Stk. 1 Den årlige arbejdstid udgør netto 1.676 timer, og er fastsat under hensyntagen til såvel sønehelligdage som ferie m.v.

Stk. 2 Der er mellem parterne enighed om, at der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse.

Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem DGI-Byen og den lokale afdeling af Forbundet oprettes deltidsstillinger til servicemedarbejdere/-ledere, hvis en medarbejder søger delpension, delefterløn og lignende, eller af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager indenfor det enkelte område ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig ¹⁵/₃₇ af årsnormen efter stk. 1 pr. uge.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes ansættelser med en højere kvote eller på fuld tid.

Bemærkning:

Udgangspunktet er fortsat, at stillinger besættes på fuld tid, men der kan aftales deltidsstillinger, når forholdene vanskeliggør besættelse med fuldtidsstillinger.

Stk. 3 Normperioden (normalt 4 ugers arbejdsplan) og arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten - hvis en sådan ikke er valgt den lokale afdeling af Forbundet. Ingen arbejdsdage kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer.

Normperioden (arbejdsplanen) skal normalt være kendt mindst 4 uger før normperiodens start.

Ved midlertidige ændringer i allerede bekendtgjort arbejdsplan gives et varsel på mindst 7 døgn for så vidt angår ændringer i tjenestens beliggenhed inden for døgnet.

Gives et varsel på mindre end 7 døgn, honoreres de omlagte timer som overarbejde.

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkning:

Medmindre andet aftales, kan der maksimalt tilrettelægges 7 søndagstjenester pr. kvartal.

Såfremt enighed om normperiodens/arbejdstidens tilrettelæggelse ikke kan opnås, kan spørgsmålet optages til drøftelse mellem DGI-Byen og den lokale afdeling af Forbundet.

§ 10 Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1 Overarbejde og merarbejde bør undgås.

Stk. 2 Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende medarbejder, jf. den gældende vagtplan.

Stk. 3 Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 4 Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt $\frac{1}{2}$ time. Overarbejde vederlægges med timeløn beregnet som $\frac{1}{1924}$ af de i § 4 nævnte løndele samt med overarbejdsbetaling efter følgende regler:

- 1) På hverdage, bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage: De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, derpå følgende 100%.
- 2) På lørdage, der er fastsat som frilørdage: Fra kl. 06.00 til kl. 12.00 50% for de første 2 timer, øvrige timer 100%.
- 3) På søn- og helligdage 100%.

Stk. 5 Overarbejde og merarbejde godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede over-/merarbejde, med tillæg af værdien af over-/merarbejdet.

Stk. 6 Afspadsering efter stk. 5 skal være aftalt senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret.

3-månedersreglen kan fraviges efter lokalaftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af Forbundet.

Stk. 7 Der kan mellem DGI-Byen og Forbundets lokale afdelinger træffes aftale om, at udført overarbejde honoreres ved kontant betaling af såvel de præsterede timer som overarbejdstillæg.

Stk. 8 Tilsigelse til arbejde ud over den i normperioden fastsatte daglige arbejdstid skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel ud over 1 time betales en godtgørelse på 25,48 kr. pr. gang.

§ 11 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Stk. 1 For planmæssigt arbejde på hverdage samt på søn- og helligdage mellem kl. 17.00 og 06.00 ydes betaling for forskudt arbejdstid efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 2 For arbejde i tiden lørdage efter kl. 11.00, søn- og helligdage kl. 00.00 - 24.00, mandage kl. 00.00 - 04.00, 1 maj kl. 00.00 - 24.00 samt grundlovsdag efter kl.

11.00 ydes ligeledes betaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Såfremt arbejde på mandage inden kl. 06.00 udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24.00 eller tidligere, ydes tillægget for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 06.00.

Stk. 3 For hver 37 timer, der arbejdes i tidsrummet kl. 17.00 - 06.00, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Ved arbejde i tidsrummet kl. 17.00 - 06.00 i dele af en uge opspares forholds- mæssig frihed. Fridage lægges efter aftale mellem DGI-Byen og den ansatte samtidig med aftale om ferielægning.

Optjente fridage/timer betales med sædvanlig løn for såvel timelønnede som måneds- lønnede.

Optjening af 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste kan - i stedet for at blive afspad- seret - afregnes ved, at der ydes et tillæg på $\frac{3}{37}$ af timelønnen pr. times arbejde i af- ten/natperioden. Dette skal ske under fornødent hensynstagen til den ansattes person- lige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra Forbundet af Offentligt Ansatte og ledelsen om behov for afregning ved betaling.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 3 medfører, at der for samtlige timer, hvor der betales forskudt- tidstillæg - på såvel hverdage, som lørdage, søndage og søgnehelligdage - samtidig gives holddriftsbetaling og -opsparing. Den almindelige definition på holddrift an- vendes ikke på denne overenskomst.

Stk. 4 For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter aftalen om arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift.

§ 12 Dispositionstillæg

DGI-Byen kan betale den ansatte et dispositionstillæg på 9.100,00 kr. i årligt grund- beløb (31. marts 2000-niveau). Tillægget reguleres efter Københavns Kommunes vedtægter om tjenestemandslønninger m.v.

Tillægget betales som en kompensation for forpligtelsen til normalt at være til dispo- sition udenfor sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden.

Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid gives takstmæssig overarbejdsbetaling.

§ 13 Konvertering til ulempetillæg m.v.

For medarbejdere gælder Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

§ 14 Tjenestedragt

Der udleveres uniform eller anden beklædning efter de hidtidige bestemmelser og aftaler, jf. **DGI-Byens** tøjregulativ.

§ 15 Ferie

Stk. 1 For medarbejdere gælder Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale.

Stk. 2 Til ansatte, der holder ferie med løn, ydes et ferietillæg (særlig feriegodtgørelse), der udgør 1 ½%. Denne sats erstatter procentangivelsen i Ferielovens § 14, stk. 1.

§ 15A Feriefridage

Stk. 1 Der optjenes feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår).

Stk. 2 Antal optjente feriefridagstimer fastsættes altid i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 3 Ved fuldtidsbeskæftigelse - 1924 timer årligt (nettoarbejdstid 1676 timer) - fastsættes antal optjente feriefridagstimer til $(7,4 \times \frac{1}{12})$ 0,617 timer pr. måned i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret således:

* i 1998 til 0,617 time pr. måned

- * i 1999 til 1,233 time pr. måned
- * i 2000 til og med 2002 1,850 time pr. måned
- * i 2003 til 2,47
- * i 2004 til 3,08

Hvis der i aftale/overenskomsten er fastsat et andet årligt timetal, fastsættes antal optjente feriefri dagstimer i overensstemmelse hermed.

Stk. 4 Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente feriefri dagstimer som en forholdsmæssig del af antal feriefri dagstimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 5 Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente feriefri dagstimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 6 Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente feriefri dagstimer som en forholdsmæssig del af optjente feriefri dagstimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til beskæftigelsens varighed.

Stk. 7 Ved beregning af antal optjente feriefri dagstimer sidestilles

- afholdelse af feriefri dagstimer
- ferie efter den (amts)kommunale ferieaftale og
- fravær med løn, med beskæftigelse

Afvikling af feriefri dage:

Stk. 8 Optjente feriefri dagstimer afvikles med sædvanlig løn i perioden fra den 2. maj til den 1. maj - ferieåret - som følger nærmest efter optjeningsåret (kalenderåret). Afholdelsen af feriefri dag(e) bør som udgangspunkt ske udenfor ferieperioden, dvs. perioden mellem den 2. maj og den 30. september, begge dage medregnet.

Stk. 9 De antal feriefri dagstimer, der eventuelt ikke er afviklet ved ferieårets udløb, kan efter anmodning fra den ansatte overføres til afvikling i det efterfølgende ferieår.

Stk. 10 Har den ansatte ikke afholdt samtlige antal optjente feriefri­dagstimer inden ferieårets udløb eller fået overført disse til efterfølgende år, udbetales de resterende antal timer ved den førstkom­mende lønudbetaling. Beregning af det udbetalte beløb sker efter stk. 13 "Udbetaling".

Stk. 11 Feriefri­dagstimer afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbej­dets ud­førelse hindrer dette.

Fratrædelse:

Stk. 12 Har den ansatte ved fratræden ikke afviklet alle optjente feriefri­dagstimer, vil de resterende antal timer blive udbetalt sammen med den sidste lønanvisning. Bereg­ningen sker efter bestemmelsen i stk. 13 "Udbetaling".

Udbetaling:

Stk. 13 Feriefri­dagstimer betales med timeløn. Timeløn­nen beregnes som $\frac{1}{1924}$ af den fast påregnelige årsløn uden tillæg­gelse af pensionsbidrag.

Stk. 14 Såfremt en ansat dør, har dødsboet ret til feriefri­dagstimegodtgørelse, der be­regnes efter reglerne i stk. 13.

Ikrafttræden:

§ 15 A har virkning fra ferieårets begyndelse den 2. maj 1999.

§ 16 Funktionærlovens bestemmelser

Følgende bestemmelser i Funktionærloven finder anvendelse:

1. Fratædelsesgodtgørelse (§ 2a),
2. Fuld løn under fravær på grund af sygdom (§ 5, stk. 1),
3. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6) og
4. Løn til efterladte (§ 8).

§ 17 Graviditet, barsel, adoption, omsorg og andre familiemæssige årsager

For medarbejdere gælder KTO-aftale om fravær ved graviditet og barsel og andre familiemæssige årsager, dog således at fædres ret til orlov med løn i ugerne 25 og 26 efter fødslen først træder i kraft d. 1. april 2001.

§ 18 Barns 1. sygedag

Stk. 1 Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns 1. sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er yngre end 18 år og har ophold hos den ansatte
- 2) Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) Tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

I vurderingen af om en anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2 Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3 Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 19 Opsigelse

Stk. 1 Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 2 Aftale om at genoptage arbejdet. Opsigelse på grund af sygdom kan for medarbejdere, som er berettiget til mere end 1 måneds opsigelsesvarsel, ske med forkortet opsigelsesvarsel, såfremt den ansatte indenfor et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har være fraværende på grund af sygdom i i alt 120 kalenderdage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbart tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket. Det forkortede opsigelsesvarsel udgør 1 måned til en måneds udgang.

Hvis sygefravær udelukkende har sin årsag i tilskadekomst i tjenesten, således at samtlige 120 dages fravær er forårsaget af tilskadekomst, kan forkortet opsigelsesvarsel ikke anvendes.

Forkortet varsel efter 120 dages sygdom kan ej heller anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt p.g.a. sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

DGI-Byen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder som et generelt ansættelsesvilkår. I øvrigt lægges følgende principper til grund:

Afskedigelser med forkortet varsel må ikke ske automatisk. Der skal i det enkelte tilfælde foretages en konkret vurdering af den ansattes mulighed for at vende tilbage til arbejdet inden for en rimelig tid.

Stk. 3 Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 1, underrettes forbundet (hovedforbundet) skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet (hovedforbundet) herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

Stk. 4 Forbundet kan kræve sagen forhandlet med DGI-Byen, hvor forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller DGI-Byens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelse af den i stk. 2 nævnte meddelelse.

Stk. 5 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved DGI-Byen i mindst 9 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 3.

Et sådan krav skal fremsættes overfor DGI-Byen inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 6 Et afskedigelsesnævn består af 2 repræsentanter valgt af forbundet, 2 repræsentanter valgt af DGI-Byen samt en af parterne valgt formand og opmand. Kan enighed om opmand ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7 Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. *For* nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller DGI-Byens forhold, kan det pålægges DGI-Byen at afbøde virkningerne ved opsigelsen, ved fastsættelse af en godtgørelse, medmindre både den ansatte og DGI-Byen ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af DGI-Byens opsigelsesvarsel overfor den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20 Tjenestefrihed

Stk. 1 Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefriheden kan gives i indtil 5 år.

Stk. 2 Ansøgningen skal normalt fremsættes overfor **DGI-Byen** mindst 2 måneder før tjenestefrihedens påbegyndelse.

Stk. 3 Hvis der bevilges tjenestefrihed uden løn efter denne bestemmelse, er det **DGI-Byens** ansvar, at der er en stilling ledig på samme niveau ved tjenestefrihedens ophør.

Bemærkning:

Med denne bestemmelse er det ikke tilsigtet at forringe en eventuel lokal praksis. Parterne er enige om, at medarbejderne, som har fået bevilget orlov, ikke har en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 21 ATP

Det er aftalt, at ansatte efter denne overenskomst er omfattet af de forhøjede ATP-satser, jf. § 19, stk. 3, i lov nr. 367 af 10. juni 1987 om ændring af lov om ATP.

§ 22 Medlemsskab af arbejdsløshedskasse

Medarbejderne skal være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 23 Tillidsrepræsentantregler

For medarbejdere gælder Tillidsrepræsentantregler for personale beskæftiget i Københavns Kommune.

Kapitel III

Timelønnede

§ 24 Personafgrænsning

Der kan - til afløsning ved ferie, sygdom, korterevarende vakancer og lignende - ansættes medarbejdere på timeløn i indtil 6 måneder.

Bemærkning:

Fortsætter ansættelsen ud over 6 måneder, overgår den pågældende til ansættelse på almindelige vilkår og den optjente anciennitet medregnes ved beregning af opsigelsesvarsel m.v.

DGI-Byen kan bestemme, at medarbejdere, der ansættes som afløsere i vikariater af under 6 måneders varighed, kan ansættes på månedsløn, forudsat at periodens sluttidspunkt kan fastsættes ved vikariatets begyndelse.

§ 25 Løn, lønberegning

Stk. 1 Timelønnen beregnes til $\frac{1}{1924}$ af den årlige nettoløn for en tilsvarende månedslønnet stilling på samme løntrin.

Stk. 2 Lønnen opgøres og udbetales bagud hver anden torsdag.

Bemærkning:

Efter **DGI-Byens** afgåelse kan udbetaling ske månedsvis og den ansatte behandles derefter.

§ 26 Pension

Der oprettes ikke pensionsordning for timelønnede med midlertidig beskæftigelse af indtil 3 måneders varighed. Hvis den midlertidigt beskæftigede fortsætter ud over 3 måneder, og den pågældende opfylder betingelserne i § 6, stk. 1, oprettes en pensionsordning efter reglerne i § 6 med virkning fra den efterfølgende 1. i måneden efter 3-måneders periodens udløb.

§ 27 Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1 Til medarbejdere, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

1. maj betragtes som søgnehelligdage hele dagen, Grundlovsdag fra kl. 12.00.

Stk. 2 Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

§ 28 Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Timelønnede medarbejdere er ved fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og sygdom omfattet af reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 29 Barns 1. sygedag

Stk. 1 Timelønnede er omfattet af reglerne i § 18, stk. 1 og 3.

Stk. 2 Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3 Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 30 Opsigelse

Timelønnede kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag. Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse gælder dog et opsigelsesvarsel på 14 dag fra **DGI-Byens** side.

§ 31 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 1 Overenskomstens område
- § 3 Ansættelsesbrev
- § 5 Lønanciennitet
- § 9 Arbejdstid
- § 10 Overarbejde - deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 11 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- § 12 Dispositionstillæg
- § 13 Konvertering til ulempetillæg m.v.
- § 14 Tjenestedragt
- § 15 Ferie
- § 21 ATP
- § 22 Medlemsskab af en arbejdsløshedskasse
- § 23 Tillidsrepræsentantregler.

§ 32 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Overenskomsten har virkning fra den 1. juni 2003.

Stk. 2 Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3 Såfremt parterne i overenskomstperioden er enige herom, kan overenskomstens indhold og periode forhandles.

Parterne er enige om at under overenskomstperioden, frem til eventuel opsigelse i henhold til stk. 2, vil der ikke fra Forbundet af Offentligt Ansattes side blive stillet krav om implementering af KTO-forlig.

Stk. 4 Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenestemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

Selvom overenskomsten er opsagt, løber den videre indtil ny overenskomst er indgået eller arbejdsstandsning er iværksat.

København, d. / 2003.

For: **DGI-Byen**

For: **Forbundet af Offentligt Ansatte**

Sidst redigeret den 18/9 2003