



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Plejeoverenskomsten

2025/2028

PLEJEOVERENSKOMST

mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og FOA

INDHOLD

§ 1 Område	4
§ 2 Overgangsbestemmelse	4
KAPITEL I. MÅNEDSLØNNEDE.....	4
§ 3 Personafgrænsning	4
§ 4 Løndannelsen.....	4
§ 5 Grundløn	5
§ 6 Funktionsløn.....	6
§ 7 Anciennitetstillæg/kvalifikationsløn.....	6
§ 8 Resultatløn.....	7
§ 9 Særlig opsparing	7
§ 10 Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn	8
§ 11 Tillidsrepræsentantens kompetence	8
§ 12 Interessesetvister vedrørende løndannelsen.....	8
§ 13 lønberegning/lønfradrag.....	9
§ 14 Lønudbetaling	9
§ 15 Befordringsgodtgørelse	9
§ 16 Pension	9
§ 18 Arbejde på særlige tidspunkter	12
§ 19 Rådighedsvagt	13
§ 20 Standbyvagter	14
§ 21 Lokale arbejdstidsregler.....	14
§ 22 Overarbejde og merarbejde	15
§ 23 Afspadsering	16
§ 24 Søgnehelligdage	17
§ 25 Ferie	17
§ 26 Feriefridage.....	18
§ 27 Graviditet, barsel og adoption	19
§ 28 Barns sygdom og børneomsorgsdage	21
§ 29 Arbejdstøj.....	24
§ 30 Opsigelse	24
§ 31 Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, forkortet varsel, værnepligt og efterløn.....	25
§ 32 Ansættelsesbeviser.....	25
KAPITEL II TIMELØNNEDE	25
§ 33 Personafgrænsning og løn	25
§ 34 Arbejdstid og søgnehelligdagsbetaling	25
§ 35 sygdom, graviditet, barsel.....	26
§ 36 Feriefridage.....	26
§ 37 Barns 1. sygedag	26

§ 38 Afskedigelse	27
§ 39 Øvrige ansættelsesvilkår	27
KAPITEL III. TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	28
§ 40 Tillidsrepræsentanter	28
§ 41 Hvor vælges tillidsrepræsentanter	28
§ 42 Hvem kan vælges	29
§ 43 Valg af tillidsrepræsentant.....	29
§ 44 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	31
§ 45 Stedfortræder for tillidsrepræsentanten.....	31
§ 46 Tillidsrepræsentantens virksomhed	31
§ 47 Fællestillidsrepræsentant.....	33
§ 48 Tillidsrepræsentantens ophør	33
§ 49 Arbejds miljørepræsentanter.....	35
KAPITEL IV. FÆLLESBESTEMMELSER.....	37
§ 50 Hovedaftale.....	37
§ 51 Faglig strid	37
§ 52 Brug af vikarer fra overenskomstdækkede virksomheder.....	37
§ 53 Kompetenceudviklingsfond og selvvalgt uddannelse.....	37
§ 54 Patientledsagelse.....	38
§ 55 Ledsagelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie og højskoleophold m.v.	39
§ 56 Helbreds kontrol ved natarbejde	39
§ 57 Forholdet til virksomheden.....	40
§ 58 Oprettelse af overenskomst	40
§ 59 Omskrivning.....	41
§ 60 Ikrafttræden og opsigelse	41
Aftale om social dumping	42
Aftale om oplysninger om brug af underleverandører	43
Aftale om vikarer fra vikarbureauer.....	43
Aftale om afklaring af anvendelse af vikararbejde.....	44
Aftale om forsikringsydelser til elever og lærlinge.....	45
Aftale om senioraftaler	45
Aftale om elektroniske dokumenter	47
Aftale om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter	47
Aftale om finansiering af vederlag til arbejds miljørepræsentanter	47
Aftale om uddannelse	48
Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing.....	50
Aftale om indfasning af bidrag til udviklings- og samarbejdsfonden	51
BILAG 1	52
BILAG 2	52

§ 1 Område

STK. 1

Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdergrupper, der er nævnt i § 5, som er ansat til udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner inden for praktisk hjælp, pleje og omsorg (fritvalgsordningen m.v.) samt tilhørende tilkøbsydelse.

STK. 2

For virksomheder, som melder sig ind i Dansk Erhverv Arbejdsgiver pr. 1. marts 2023 eller senere, omfatter overenskomsten endvidere løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdergrupper, som er nævnt i § 5, som er ansat til udførelse af pleje- og omsorgsopgaver ved plejehjem samt ved bo- og opholdssteder. Virksomheder, som er indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver inden 1. marts 2023, kan vælge at lade sig omfatte af overenskomsten.

STK. 3

Ledere er undtaget denne overenskomst.

§ 2 Overgangsbestemmelse

Ved denne overenskomsts ikrafttrædelse kan forringelse af den enkeltes lønforhold ikke finde sted.

KAPITEL I. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere,

- 1) som gennemsnitligt har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen og
- 2) er ansat til mindst 1 måneds beskæftigelse
- 3) er beskæftiget i fulde kalendermåneder.

§ 4 Løndannelsen

STK. 1

Lønnen består af 4 elementer:

- grundløn, jf. § 5,
- funktionsløn, jf. § 6,
- anciennitetstillæg/kvalifikationsløn, jf. § 7, og
- resultatløn, jf. § 8.

STK. 2

Lønnen for deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 5 Grundløn

STK. 1

For medarbejdere efter denne overenskomst er grundlønnen fastsat til:
Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse (ufaglærte), der ansættes efter 1. maj 2023 (se note):

Pr. 1. marts 2025 kr. 24.990,97

Pr. 1. marts 2026 kr. 25.471,96

Pr. 1. marts 2027 kr. 25.952,95

Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse (ufaglærte), som var ansat d. 1. maj 2023 eller tidligere (se note):

Pr. 1. marts 2025 kr. 25.990,97

Pr. 1. marts 2026 kr. 26.471,96

Pr. 1. marts 2027 kr. 26.952,95

Husassistenter:

Pr. 1. marts 2025 kr. 26.311,63

Pr. 1. marts 2026 kr. 27.073,20

Pr. 1. marts 2027 kr. 27.794,69

Hjemmehjælpere:

Pr. 1. marts 2025 kr. 27.217,55

Pr. 1. marts 2026 kr. 27.979,12

Pr. 1. marts 2027 kr. 28.700,61

Social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og sundhedsmedhjælpere, der ansættes efter den 1. oktober 2010 (se note):

Pr. 1. marts 2025 kr. 27.711,66

Pr. 1. marts 2026 kr. 28.473,23

Pr. 1. marts 2027 kr. 29.194,72

Note: Ufaglærte, er medarbejdere der ansættes til i den væsentligste del af deres arbejdstid at udføre praktisk hjælp, pleje- og omsorgsopgaver samt dertilhørende tilkøbsydelser.

Husassistenter, er medarbejdere der ansættes på et plejehjem eller bo- og opholdssted, til i den væsentligste del af deres arbejdstid at udføre praktiske funktioner indenfor køkken-, hygiejne-, rengørings-, vedligeholdelses- serverings- og vaskeriopgaver mv

Sundhedsmedhjælpere har gennemgået overbygningsuddannelsen efter Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet.

Plekehjemsassistenter, plejere samt sundhedsmedhjælpere, som var ansat den 1. oktober 2010 eller tidligere (se note):

Pr. 1. marts 2025 kr. 28.590,09

Pr. 1. marts 2026 kr. 29.351,66

Pr. 1. marts 2027 kr. 30.073,15

Autoriserede social- og sundhedsassistenter:

Pr. 1. marts 2025 kr. 28.750,42

Pr. 1. marts 2026 kr. 29.672,32

Pr. 1. marts 2027 kr. 30.554,14

STK. 2

Der ydes et ajourføringstillæg på kr. 2,85 pr. time. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget.

STK. 3

Medarbejdere i geografiske områder, der er henført til gruppe 1 og 2, jf. Bilag 1, får et tillæg på kr. 500,00 pr. måned.

Medarbejdere i geografiske områder, der er henført til gruppe 3 og 4, jf. Bilag 1, får et tillæg på kr. 1.000,00 pr. måned.

Med "geografiske områder" menes, at den enkelte medarbejder aflønnes efter satsen i det område, hvor hovedparten af arbejdsopgaverne udføres.

Denne sats benyttes for hele ansættelsesforholdet, uanset om enkelte arbejdsopgaver udføres i et område med en anden tillægsstatus.

§ 6 Funktionsløn

Ud over grundløn kan der gives funktionsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for stillingens grundløn.

§ 7 Anciennitetstillæg/kvalifikationsløn

STK. 1

Medarbejdere, der inden 1. marts 2020 har opnået 2 års beskæftigelse i virksomheden, oppebærer anciennitetstillæg/kvalifikationsløn. Tillægget udgør:

For ufaglærte og husassistenter kr. 946,75

For øvrige medarbejdere kr. 846,75

Når medarbejdere inden d. 1. marts 2020 har opnået 6 års beskæftigelse i virksomheden, forhøjes anciennitetstillægget/kvalifikationslønnen. Tillægget udgør herefter:

For ufaglærte og husassistenter	kr. 1.646,75
For øvrige medarbejdere	kr. 1.446,75

STK. 2

Medarbejdere, der efter 1. marts 2020 opnår 2 års beskæftigelse i virksomheden, oppebærer anciennitetstillæg/kvalifikationsløn. Tillægget udgør:

For ufaglærte og husassistenter	kr. 760,74
For øvrige medarbejdere	kr. 846,75

Når social- og sundhedsassistenter, der efter 1. maj 2025, opnår 4 års beskæftigelse i virksomheden, forhøjes anciennitetstillægget/kvalifikationslønnen.

Tillægget udgør herefter: kr. 1.146,75

Når medarbejdere, der efter 1. marts 2020 opnår 6 års beskæftigelse i virksomheden, forhøjes anciennitetstillægget/kvalifikationslønnen. Tillægget udgør herefter:

For ufaglærte og husassistenter	kr. 1.360,74
For øvrige medarbejdere	kr. 1.446,75

STK. 3

Når social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, der efter 1. maj 2023, opnår 10 års beskæftigelse i virksomheden, forhøjes anciennitetstillægget/kvalifikationslønnen. Tillægget udgør herefter: kr. 3.000,00

STK. 4

Ud over grundløn kan der gives kvalifikationsløn.

Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i forhold som eksempelvis uddannelse/erfaring, fleksibilitet, engagement, dygtighed m.v.

Aftaler om kvalifikationsløn er varige, medmindre andet særligt aftales.

§ 8 Resultatløn

Der kan indgås aftaler om resultatbaserede aflønningsformer. Disse kan indgås for en eller flere medarbejdere.

§ 9 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 afsættes der i alt 10 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing og pr. 1. marts 2027 afsættes der i alt 11 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt

feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb, samt ved fratræden, opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Hvis den enkelte medarbejder ikke ønsker at anvende særlig opsparing til frihed i henhold til overenskomstens bestemmelser herom, kan den enkelte medarbejder og virksomheden aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, eller indgå anden aftale om udbetaling.

Såfremt Lønmodtagernes Garantifond ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 10 Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn

STK. 1 AFTALER OM LØN VED ANSÆTTELSEN

I forbindelse med ansættelsen kan der aftales kvalifikations-, funktions- og resultatløn mellem virksomheden og medarbejderen/tillidsrepræsentanten.

Disse aftaler skal indgås skriftligt, og der skal i hvert enkelt tilfælde tages stilling til, om lønelementerne er varige, eller om – og på hvilke vilkår – de kan opsiges.

Såfremt aftalerne ikke indgås med tillidsrepræsentanten, sendes aftalerne til tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling til godkendelse. Såfremt tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling ikke har reageret inden 8 dage fra modtagelsen af aftalen, er aftalen godkendt.

Kan tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling ikke godkende aftalen, behandles spørgsmålet efter § 12.

STK. 2 AFTALER OM LØN I DET LØBENDE ANSÆTTELSESFORHOLD

Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn forhandles mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling. Disse aftaler skal indgås skriftligt, og der skal i hvert enkelt tilfælde tages stilling til, om lønelementerne er varige eller om – og på hvilke vilkår – de kan opsiges.

§ 11 Tillidsrepræsentantens kompetence

Når en aftalekompetence ligger hos ”tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling”, har tillidsrepræsentanten, hvis en sådan er valgt, kompetencen.

§ 12 Interessetvister vedrørende løndannelsen

Hvor en interessetvist er opstået, føres der hurtigst muligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling en forhandling med henblik på at bilægge tvisten. Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne til forhandlinger mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA. Denne

forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende.

§ 13 lønberegning/lønfradrag

I forbindelse med tiltrædelse/fratrædelse på skæve tidspunkter foretages lønberegning forholdsmæssigt, idet lønnen dog højst kan udgøre 1 måneds løn. I beregningen indgår grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

§ 14 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden, og medarbejderen får en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Variable løndelev (eksempelvis mer- og overarbejdsbetaling samt genetillæg) kan udbetales med indtil én måneds forskydning.

§ 15 Befordringsgodtgørelse

Der ydes befordringsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende statslige satser, når der i forbindelse med varetagelse af stillingens opgaver kræves, at medarbejderen benytter eget transportmiddel.

Det betyder, at der for kørsel i privat bil eller på privat motorcykel udbetales godtgørelse pr. km efter lav sats. Hvis en stilling er forbundet med regelmæssig kørsel af større omfang og/eller speciel art i privat bil eller på privat motorcykel, kan der udbetales godtgørelse pr. km efter høj sats (indtil 20.000 km i et kalenderår).

§ 16 Pension

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsselskab. Medarbejderens pensionsrettigheder følger af de(n) til enhver tid gældende pensionsvedtægt(er), som fastsættes af forsikringsselskabet.

For medarbejdere, som efter det fyldte 18. år har haft mindst 5 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, udgør pensionen 13,2 pct. af de pensionsgivende lønandele. Pr. 1. maj 2025 udgør pensionen 14,2 pct. af de pensionsgivende lønandele.

Medarbejderens eget bidrag til pensionsordningen udgør 2,4 pct., og virksomhedens bidrag udgør 10,8 pct. Pr. 1. maj 2025 udgør medarbejderens eget bidrag 2,4 pct. og virksomhedens bidrag udgør 11,8 pct. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Medarbejdere, som kommer fra tilsvarende ansættelse og har været omfattet af pensionsordning, vil være omfattet af pensionsordningen fra ansættelsesdatoen.

Pensionsbidraget skal beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Virksomheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 17 Arbejdstid

STK. 1

Arbejdstiden planlægges i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne. Ved fastlæggelsen af arbejdstiden skal der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejdernes ønsker.

Arbejdstidsreglerne er væsentlige for arbejdstilrettelæggelsen, men der skal også tages hensyn til øvrige regler, som regulerer arbejdstiden. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden af 15. juni 1995, som er indgået i henhold til EU-direktiv af 23. november 1993 (Arbejdstidsdirektivet), er gældende.

Aftalen om hviletid og fridøgn indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og bl.a. FOA i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn finder anvendelse.

STK. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. Tjenesten kan planlægges som normaltjeneste og/eller rådighedstjeneste.

Arbejdstiden kan lægges med varierende ugentlige arbejdstider på højest 37 timer i gennemsnit over en periode på maksimum 4 måneder.

STK. 3

Ingen arbejdsdage kan normalt være over 12 timer og for fuldtidsansatte ikke under 4 timer. For deltidsansatte med under 30 timer om ugen er der ingen nedre grænse.

STK. 4 (GÆLDER IKKE FOR TIMELØNNEDE)

Vagtplanen skal være kendt af medarbejderen så tidligt som muligt, dog mindst 2 uger forud. Medarbejderen skal således gøres bekendt med såvel arbejdstidens placering som fridøgnes placering.

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen.

Orientering om ændringer i den planlagte tjenestes placering skal så vidt muligt foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 2 døgn. I følgende situationer kan ændringer dog varsles med 1 døgn: Pludselige ændringer i arbejdsmængden ved borgeres hospitalsindlæggelse eller -udskrivning, påbegyndelse eller afslutning af aflastningsophold, bortgang, etablering eller ophør af fastvagt samt situationer, som skal løses grundet krav eller pålæg fra visiterende myndighed, herunder på efterbevilling.

Hvis varslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på kr. 48,95 pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time. Der kan mellem den enkelte medarbejder og virksomheden indgås særskilt aftale om, at ændring af vagtplan kan ske uden varsel. Til disse medarbejdere udbetales i stedet et fast tillæg pr. måned på kr. 447,39 pr. måned.

Vagtplanen kan dog maksimalt ændres 5 gange pr. måned. Indgås der aftale om at forhøje tillægget til kr. 699,02 om måneden, bortfalder dette maksimum. Fridøgn kan ikke omfattes af denne aftale.

STK. 5 FLYVERE

Stk. 3 og 4 gælder ikke flyvere. Ved flyvere forstås afløsere med et fast garanteret timetal uden fast tilknytning til en enkelt arbejdsplads inden for et nærmere bestemt geografisk område. Såfremt en flyver får uforholdsmæssigt langt til arbejde, indgår transporttiden i den normale arbejdstid. Udgifterne til transport i samme tilfælde afholdes af virksomheden.

STK. 6

Medarbejdere, der uden at være pålagt rådighedstjeneste beordres til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes der betaling som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. Der kan for flere opkald inden for 3 timer kun ydes overarbejdsbetaling for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt 1/2 time.

STK. 7

Arbejdsugen består af gennemsnitligt 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn, der dog kan forskydes af hensyn til aften-/nattjeneste.

De ugentlige fridøgn skal have en sammenlagt udstrækning af 55 til 64 timers varighed.

Efter aftale kan fridøgnperioden opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer, dog 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Sammenlægning af mere end 2 fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Inddrages de ugentlige fridøgn med mindre end 14 døgns varsel, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste samt et tillæg på kr. 405,43 pr. gang.

Såfremt medarbejderen selv ønsker at påtage sig arbejde på planlagte fridøgn, honoreres dette med almindelig timeløn.

STK. 8

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder medarbejderen står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Det skal sikres, at medarbejderen kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 18 Arbejde på særlige tidspunkter

STK. 1

For effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og 07.00 betales et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på kr. 45,27 pr. time.

Pr. 1. maj 2025: kr. 46,85 pr. time.

Pr. 1. marts 2026: kr. 48,49 pr. time.

Pr. 1. marts 2027: kr. 50,19 pr. time.

STK. 2

For effektiv tjeneste på søn- og helligdage betales et tillæg beregnet pr. påbegyndte halve time. Tillægget udgør 50 pct. af den aktuelle timeløn (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn).

Honorering kan ydes i form af frihed.

STK. 3

Overenskomsten definerer følgende dage som særlige: 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december.

Den enkelte virksomhed skal efter drøftelse med medarbejderen og for ét kalenderår ad gangen beslutte, hvilke 3 af de særlige dage der skal betragtes som søgnehelligdage. For den resterende særlige dag ydes ingen særlig honorering.

STK. 4

For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og 24.00 og på mandage mellem kl. 00.00 og 07.00 ydes et tillæg på kr. 36,57 pr. time, beregnet pr. påbegyndte halve time.

Pr. 1. maj 2025: kr. 37,85 pr. time beregnet pr. påbegyndte halve time.

Pr. 1. marts 2026: kr. 39,17 pr. time beregnet pr. påbegyndte halve time.

Pr. 1. marts 2027: kr. 40,54 pr. time beregnet pr. påbegyndte halve time.

STK. 5

Tillægsbetaling efter stk. 1, 2 og 4 ydes også ved overarbejde.

STK. 6

Betaling for arbejde på særlige tidspunkter kan efter aftale med medarbejderen konverteres til funktionstillæg.

§ 19 Rådighedsvagt

STK. 1

Rådighedstjeneste fra bopæl m.v., uanset om det er i forbindelse med normaltjeneste eller uden tilknytning til normaltjeneste, honoreres med kr. 42,41 pr. time.

Pr. 1. maj 2025: kr. 43,89 pr. time.

Pr. 1. marts 2026: kr. 45,43 pr. time.

Pr. 1. marts 2027: kr. 47,02 pr. time.

Rådighedstjeneste kan dog maksimalt pålægges to gange pr. måned. Med medarbejderen kan aftales yderligere rådighedstjeneste.

Rådighed fra bopæl m.v. kan etableres således, at medarbejderen skal kunne møde til tjeneste med samme tidsinterval, som hvis medarbejderen var blevet

ringet op på bopælen, jf. stk. 3, 1. afsnit. Medarbejderen vil under rådighedsvagten få stillet mobiltelefon til rådighed.

Rådighedsvagt fra vagtværelse indregnes i tjenestetiden med 3/4 time pr. time.

STK. 2

Ved tilkald i tidsrummet fra kl. 24.00 – 06.00 har medarbejderen ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

STK. 3

Under rådighedstjeneste har medarbejderen pligt til at give møde uden ugrundet ophold efter tilkaldelse.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Effektiv tjeneste under en rådighedsvagt honoreres med overarbejdsbetaling, idet der modregnes for det, der gives for den planlagte rådighedstjeneste.

For tilkald som finder sted på særlige tidspunkter, jf. § 18, ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

§ 20 Standbyvagter

Standbyvagter er vagter, hvor det ikke er forventeligt, at der skal ydes faktisk tjeneste.

For standbyvagter ydes kr. 23,77 pr. time.

Pr. 1. maj 2025: kr. 24,60 pr. time.

Pr. 1. marts 2026: kr. 25,46 pr. time.

Pr. 1. marts 2027: kr. 26,35 pr. time.

Tilkald honoreres efter § 19, stk. 3.

Såfremt der sker tilkald mindst 3 gange i løbet af en standbyvagt, overgår hele standbyvagten til at skulle behandles som rådighed fra bolig, jf. § 19.

§ 21 Lokale arbejdstidsregler

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegrupperes ønsker og behov, og som fraviger overenskomstfastlagte aftaler om arbejdstid.

De lokalt indgåede arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelse, og at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem løsningen af arbejdsopgaverne og medarbejdernes arbejds- og privatliv.

De lokale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. tillidsrepræsentanten på arbejdsstedet og arbejdsstedets ledelse.

De lokale parter aftaler betalingssatser og afspadseringsregler m.v.

Lokaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang. Herefter gælder de overenskomstfastlagte arbejdstidsregler.

§ 22 Overarbejde og merarbejde

STK. 1

Der ydes overarbejdsbetaling for pålagt overarbejde ud over den planlagte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer om ugen, jf. § 17, stk. 2.

Overarbejde betales med timeløn med tillæg af 50 pct. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den samlede faste løn for fuldtidsmedarbejdere pr. år (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn).

Honorering kan ydes i form af afspadsering.

STK. 2

Deltidsbeskæftigede, som pålægges at udføre merarbejde der ikke betragtes som overarbejde, betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den samlede faste løn pr. år (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn) for fuldtidsbeskæftigede.

Honorering kan ydes i form af afspadsering.

STK. 3

Over- og merarbejde opgøres pr. påbegyndte kvarter pr. dag.

STK. 4

For over- og merarbejde, der finder sted på særlige tidspunkter jf. § 18, ydes tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

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

STK. 5

Virksomheden kan med medarbejderen indgå skriftlig aftale om frivilligt merarbejde også udover 37 timer pr. uge, jf. § 17, stk. 2.

Aftalen må ikke indgås som en forudsætning for ansættelsen, og frivilligt merarbejde kan først udføres fra og med det tidspunkt, aftalen er indgået. En aftale om frivilligt merarbejde kan af medarbejderen opsiges med 2 ugers varsel.

Virksomheden giver en gang i kvartalet tillidsrepræsentanten en orientering med navne på de medarbejdere, der har indgået aftale om frivilligt merarbejde. Såfremt virksomheden ved en fejl ikke har orienteret tillidsrepræsentanten, skal dette ske umiddelbart efter tillidsrepræsentantens anmodning herom.

STK. 6

Er der indgået en aftale om frivilligt merarbejde efter stk. 5, sker betaling for samtlige timer med medarbejderens sædvanlige timeløn, der beregnes som 1/1924 af den samlede faste løn pr. år (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn).

Er der ikke indgået en aftale om frivilligt merarbejde efter stk. 5, vil arbejde op til 37 timer i gennemsnit om ugen i normperioden (jf. § 17, stk. 2), aflønnes efter stk. 2, og arbejde ud over 37 timer i gennemsnit om ugen i normperioden (jf. § 17, stk. 2), aflønnes efter stk. 1.

§ 23 Afspadsring

STK. 1

Afspadsring skal tilrettelægges via tjenesteplanen, medmindre afspadsring sker efter aftale med medarbejderen.

STK. 2

Såfremt det ikke er muligt at indgå en aftale med medarbejderen, som nævnt i stk. 1, kan afspadsring ud over det, der fremgår af tjenesteplanen, varsles over for medarbejderen med et varsel på mindst 4 døgn.

Afspadsring, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne, kræver ingen varsling.

STK. 3

Aflyses afspadsring med varsel på mindre end 4 døgn, nedskrives afspadsringskontoen, som om afspadsring havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres som overarbejde eller opkald.

STK. 4

Afvikling af optjent frihed skal ske inden udgangen af den efterfølgende normperiode, der følger efter den normperiode, hvor tjenesten er præsteret. Der kan dog indgås aftale med medarbejderne om, at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt.

Afspadsring gives så vidt muligt i hele dage.

STK. 5

For så vidt angår afspadsring optjent ved overarbejde gælder det, at medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, ikke har pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 24 Søgnehelligdage

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedsættes antallet af timer, der kan tjenestepanlægges i mødeplanperioden, med 7,4 timer pr. søgnehelligdag. For medarbejdere på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenestepanlægges, kan ske i mødeplanperioden, hvori søgnehelligdagen falder, eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest i det halvår (1/1 – 30/6 eller 1/7 – 31/12), der følger efter søgnehelligdagen.

§ 25 Ferie

STK. 1

Ferieloven er gældende.

Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for FerieKonto systemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for pengenes tilstedeværelse, når medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver benytter feriegarantiordningen.

Aftale om feriegaranti mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA er gældende.

STK. 2

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

STK. 3 FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 26 Feriefridage

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a) Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

- b) Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c) Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- d) Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefriidage kan ikke varsles til afholdes i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.
- e) Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønbetaling.
- f) Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.

§ 27 Graviditet, barsel og adoption

STK. 1

a) Graviditetsorlov

Moderen har ret til orlov med sædvanlig løn under fravær på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

Op til 4 af de 8 uger kan efter medarbejderens anmodning rykkes til afholdelse i forlængelse af den lønnede del af forældreorloven jf. litra c og d.

b) Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler herudover sædvanlig løn under fravær til moderen i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Faderen/medmoderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen inden barnets 14. uge (tidl. fædreorlov).

c) Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 26 uger har moderen ret til at holde 5 uger, og faderen/medmoderen har ret til 9 uger.

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

De resterende 12 ugers orlov kan deles mellem forældrene.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, for så vidt angår 2 ud af de 9 uger til faderen/medmoderen, samt 2 ud af de 12 uger, der kan deles mellem forældrene.

d) Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 28 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 28 uger har moderen ret til at holde 5 uger, og faderen/medmoderen har ret til 9 uger.

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

De resterende 14 ugers orlov kan deles mellem forældrene.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

De 28 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, for så vidt angår 2 ud af de 9 uger til faderen/medmoderen, samt 4 ud af de 14 uger, der kan deles mellem forældrene.”.

e) Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra b og d, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra d, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra d, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i stk. 2.

- f) Varslingsreglerne i Barselslovens § 15 - 17 finder anvendelse.

STK. 2

Sædvanlig løn under fravær efter stk. 1 udbetales kun, såfremt medarbejderen er berettiget til fulde dagpenge, således at virksomheden modtager den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats i dagpengerefusion.

STK. 3

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), jf. litra a, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md: 2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.: 592

Samlet bidrag kr. pr. md.: 3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 28 Barns sygdom og børneomsorgsdage

STK. 1

Medarbejderen 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 under 18 år og har ophold hos medarbejderen,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

STK. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderen ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

STK. 3

Følgende gælder i forhold til børn under 14 år: For medarbejdere med 9 må-

neders anciennitet er der, såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, under de samme betingelser som nævnt ovenfor ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der er under de samme betingelser endvidere ret til barns 1. hele sygedag den følgende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 9.

STK. 4

Følgende gælder i forhold til børn under 14 år: Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 9, svarende til det faktiske fravær.

STK. 5

Hvis medarbejderen misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

STK. 6

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen 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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

STK. 7

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Børneomsorgsdagene indgår i arbejdstiden med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte. Det er muligt for medarbejderen at få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, svarende til det timetal, som børneomsorgsdagene indgår med i arbejdstiden, jf. § 9.

STK. 8

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 9.

STK. 9

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalender. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. § 9.

§ 29 Arbejdstøj

Når specielt arbejdstøj efter virksomhedens ønske eller arbejdets karakter er nødvendigt, stilles det til rådighed af virksomheden. Det påhviler medarbejderne at vaske og vedligeholde tjenestedragten, hvilket honoreres med kr. 0,87 pr. time.

Skal medarbejderen selv stille beklædning til rådighed, betales kr. 2,00 pr. time.

§ 30 Opsigelse

STK. 1

1) For funktionærer:

De i funktionærlovens § 2 anførte opsigelsesvarsler gælder.

2) For ikke-funktionærer gælder tillige følgende:

Opsigelse fra virksomhedens side kan ske med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udløb fra 6. til 18. ansættelsesmåned. Opsigelse med 1 måneds varsel skal ske så betids, at fratræden med det givne varsel kan ske inden udløbet af de 18 måneders ansættelsesperiode. For ikke-funktionærer med mere end 18 måneders samlet ansættelsesperiode gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler.

STK. 2

Enhver opsigelse fra virksomhedens side skal skriftligt meddeles til medarbejderen og til FOA elektronisk til forha001@foa.dk, med opsigelsen vedhæftet som fil, eller til FOA, Staunings Plads 1-3, Postboks 11, 1790 København V. Denne meddelelse skal indeholde begrundelsen for opsigelsen.

FOA kan ikke kræve bod for overtrædelse af denne bestemmelse, medmindre der foreligger systematisk overtrædelse fra en virksomheds side.

STK. 3

Funktionærlovens regler om ansættelse på prøve gælder.

STK. 4

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 31 Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, forkortet varsel, værnepligt og efterløn

Følgende bestemmelser i funktionærloven gælder for månedslønnede:

- 1) Fratrædelsesgodtgørelse (§ 2 a).
- 2) Løn under fravær på grund af sygdom (§ 5).
- 3) Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6).
- 4) Efterløn (§ 8).

§ 32 Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 5 dage efter skriftligt forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse/bod for manglende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiveren.

KAPITEL II TIMELØNNEDE

§ 33 Personafgrænsning og løn

STK. 1

Medarbejdere, som ikke er omfattet af § 3, aflønnes med timeløn.

STK. 2

Timelønnen beregnes som $1/1924$ af årslønnen efter §§ 5, 6 og 7.

STK. 3

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

Variable lønde (eksempelvis mer- og overarbejdsbetaling samt genetillæg) kan udbetales med indtil én måneds forskydning.

§ 34 Arbejdstid og søgnehelligdagsbetaling

STK. 1 HONORERING NÅR DER IKKE ER TJENESTE PÅ EN SØGNEHELLIGDAGE

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved virksomheden uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb

svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

STK. 2 HONORERING NÅR DER ER TJENESTE PÅ EN SØGNEHELLIGDAG

Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 5), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen almindelig timeløn med tillæg af 50 pct., jf. § 18, stk. 2, for de præsterede arbejdstimer samt erstatningsfridag med fuld løn. Erstatningsfridagen skal tilrettelægges via tjenesteplanen og afvikles så vidt muligt i umiddelbar tilknytning til søgnehelligdage. Såfremt erstatningsfridagen ikke ydes, honoreres erstatningsfriheden med overarbejdsbetaling.

Øvrige timelønnede oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen timeløn med tillæg af 100 pct. Der ydes herudover ikke tillæg efter § 18, stk. 2.

STK. 3

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes, og såfremt virksomheden ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har medarbejderen – medmindre tjenesten annulleres med et varsel mindst 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse – ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

STK. 4

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

§ 35 sygdom, graviditet, barsel

Timelønnede medarbejdere er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og af Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

§ 36 Feriefridage

For timelønnede ydes der betaling på feriefridagen med et beløb svarende til medarbejderens sygedagpenge.

§ 37 Barns 1. sygedag

STK. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 28, stk. 1 og 4.

STK. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderen ret til en indtægt, der svarer til dagpengesatsen.

§ 38 Afskedigelse

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse, dog maks. 3 måneder.

§ 39 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 1 Område

§ 2 Overgangsbestemmelse

§ 4 Løndannelsen

§ 5 Grundløn

§ 6 Funktionsløn

§ 7 Anciennitetstillæg/kvalifikationsløn

§ 8 Resultatløn

§ 9 Særlig opsparing

§ 10 Aftaler om funktions-, kvalifikations- og resultatløn

§ 11 Tillidsrepræsentantens kompetence

§ 12 Interessetvister vedrørende løndannelse

§ 15 Befordringsgodtgørelse

§ 17 Arbejdstid

§ 18 Arbejde på særlige tidspunkter

§ 19 Rådighedsvagt

§ 20 Standbyvagter

§ 21 Lokale arbejdstidsregler

§ 22 Overarbejde og merarbejde

§ 25 Ferie

§ 26 Feriefridage

§ 29 Arbejdstøj

§ 32 Ansættelsesbeviser

samt kapitel III om tillidsrepræsentanter.

KAPITEL III. TILLIDSREPRÆSENTANTER

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 imellem 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 sparringspartnere for virksomheden.

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

§ 40 Tillidsrepræsentanter

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter i henhold til arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 41 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

STK. 1

I enhver virksomhed kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

STK. 2

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

STK. 3

I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

STK. 4

Nærværende overenskomst vil skulle finde anvendelse på meget forskelligartede virksomheder og forretningsområder. De lokale parter er derfor berettigede til at aftale andre former for tillidsrepræsentation end der fremgår af reglerne i §§ 41 og 47. Aftaler herom vil kunne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

§ 42 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de organiserede medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 43 Valg af tillidsrepræsentant

STK. 1

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af de organiserede medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med FOA. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

STK. 2

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle de organiserede medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

STK. 3

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgbehandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

STK. 4

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mere end en tredjedel af de i virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

STK. 5

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, idet dette påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valghed er opfyldt. Forbundet fremsender meddelelse om valget til den pågældende virksomhed.

STK. 6

Den pågældende virksomhed er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes over for forbundet inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne, eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget ikke som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

STK. 7

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget. Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført FOAs grunduddannelse.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsentere.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

§ 44 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

§ 45 Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 46 Tillidsrepræsentantens virksomhed

STK. 1

Det er tillidsrepræsentantens – således som det også er virksomhedens ledelses – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

STK. 2

Tillidsrepræsentanten kan derfor over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af FOA for ledelsen.

STK. 3

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se nedenfor) eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundenes kompetente organer.

STK. 4

Tillidsrepræsentantens udførelse af de på ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der forud herfor ske underretning af virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af FOA. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger. Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

STK. 5

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse, efter omstændighederne således, at der træffes en fast aftale herom.

STK. 6

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Ved møder uden for arbejdstiden betales der som for samarbejdsudvalgsmøder.

STK. 7

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser. Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

STK. 8

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

STK. 9

Slutter medarbejderne sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§ 47 Fællestillidsrepræsentant**STK. 1**

Inden for virksomheder, hvor der er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

STK. 2

I større virksomheder, hvor der inden for den enkelte overordnede organisatoriske enhed er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne inden for enheden vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere inden for den overordnede organisatoriske enhed.

STK. 3

Efter særlig bemyndigelse af den enkelte tillidsrepræsentant kan fællestillidsrepræsentanten videreføre konkrete sager på dennes vegne over for virksomhedens ledelse.

STK. 4

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 43, stk. 5.

§ 48 Tillidsrepræsentantens ophør**STK. 1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på mindst 6 måneders varsel.

STK. 2

Hvis en virksomheds ledelse finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsigse en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

STK. 3

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden videre, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

STK. 4

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

STK. 5

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 8 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

§ 49 Arbejdsmiljørepræsentanter

STK. 1

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

STK. 2

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelsen og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljøorganisationen, herunder arbejdsmiljørepræsentanten, skal være omdrejningspunkt for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

STK. 3

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, få den nødvendige frihed til deltagelse i FOA's relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i FOA's arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i FOA's frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

STK. 4

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 46, stk. 8.

STK. 5

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af FOA, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af FOA hele året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025

Udbetaling af vederlaget sker efter retningslinjerne i Aftale om finansiering af vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

KAPITEL IV. FÆLLESBESTEMMELSER

§ 50 Hovedaftale

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem LO og DA finder anvendelse for denne overenskomst.

§ 51 Faglig strid

Normen for behandling af faglig strid er gældende, idet parterne dog er enige om, at fristerne i Normens § 4 og § 5 er 14 dage.

§ 52 Brug af vikarer fra overenskomstdækkede virksomheder

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarerens ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

§ 53 Kompetenceudviklingsfond og selvvalgt uddannelse

STK. 1

Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Virksomheden betaler pr. 1. marts 2025 kr. 1.522,50 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. marts 2026: kr. 1.605 pr. år

Pr. 1. marts 2027: kr. 1.687,50 pr. år

For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Betalingen sker efter nærmere retningslinjer i ”Aftale om Kompetenceudviklingsfond” i Landoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL.

Det er en betingelse for at have ret til selvvalgt uddannelse, som ikke vurderes relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud efter reglerne for kompetenceudviklingsstøtte i "Aftale om kompetenceudviklingsfond".

Midlerne på FOA's område må ikke anvendes på andre områder. Medarbejdere kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL.

STK. 2

Alle medarbejdere har ret til at få fri – jf. afsnit 1 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser.

STK. 3

Friheden i henhold til stk. 1 og 2 kan gives med et tilskud fra fonden til dækning af løntabet, hvis der er midler i fonden til dækningen heraf. Tilskuddet udbetales til virksomheden, hvis denne vælger at udbetale fast påregnelig løn under fraværet. Hvis virksomheden vælger at give friheden uden løn, så udbetales tilskuddet til medarbejderen. Hvis der ikke ydes tilskud fra fonden, vil friheden være uden løn.

Friheden placeres i øvrigt under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

STK. 4

Vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. § 43, stk. 7, finansieres af kompetencefonden, jf. Aftale om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter.

§ 54 Patientledsagelse

I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler.

I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i kommunen i øvrigt gældende regler for ydelse af time- og dagpenge.

§ 55 Ledsagelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie og højskoleophold m.v.

Ved deltagelse i ferie og højskoleophold m.v. ydes der løn for 7,4 timer + et tillæg.

Tillægget udgør på hverdage kr. 278,95.

Tillægget udgør på søn- og helligdage kr. 557,21.

§ 56 Helbreds kontrol ved natarbejde

STK. 1

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere.

STK. 2

Der er enighed om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

STK. 3

Virksomheden skal vurdere, om de lever op til NFA's anbefalinger om natarbejderen's natarbejde. Ved natarbejder forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden fra kl. 23.00-06.00, eller udfører natarbejde i mindst 300 timer indenfor en periode på 12 måneder.

NFA's anbefalinger er følgende:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer

Hvis de lokale parter på virksomheden vurderer, at anbefalingerne ikke følges, sættes følgende forbyggende aktiviteter i værk for natarbejderen, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderen
- b) Der foretages en særlig risikovurdering med fokus på identifikation, kortlægning og vurdering af risici ved natarbejde.
- c) Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
- d) Opfølgning på handlingsplan

STK. 4

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder, at gravide medarbejdere normalt kun må arbejde maksimalt 1 nattevagt om ugen, i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende normalt højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder normalt højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditets-orlov efter bestemmelserne i § 27. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når mulighe- den senere måtte opstå.

§ 57 Forholdet til virksomheden

Forholdet mellem arbejdsgiveren og medarbejderen er baseret på gensidig loyalitet og tillid. Medarbejderen skal således udvise diskretion med hensyn til arbejdsgiverens driftsmæssige forhold, forretningsspørgsmål m.v.

Medarbejderen har tavshedspligt i samme omfang, som denne er pålagt medarbejdere i den offentlige forvaltning i henhold til straffelovens § 152 og forvaltningslovens § 27.

§ 58 Oprettelse af overenskomst

STK. 1

FOA kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

STK. 2

Nærværende overenskomst træder først i kraft på de enkelte medlemsvirksomheder, når FOA over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver skriftligt har rejst krav herom.

STK. 3

Det er en betingelse, at FOA på tidspunktet for kravets fremsættelse har mindst 1 medlem ansat på virksomheden inden for det område, overenskomsten tilsigter at dække.

STK. 4

Det fastslås herefter mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende for den pågældende virksomhed.

STK. 5

For virksomheder omfattet af § 1, stk. 2, 2. afsnit, finder stk. 2 – 4 ikke anvendelse.

§ 59 Omskrivning

En overenskomst mellem FOA og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, erstattes med mindre andet aftales fra overenskomstens udløbstid, med nærværende overenskomst.

§ 60 Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København, 14. marts 2025

FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om social dumping

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsvilkår ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager for så vidt angår de ikke-overenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og for så vidt angår de overenskomstdækkede virksomheder til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

FOA retter omgående henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Erhverv Arbejdsgiver omgående henvendelse til FOA.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomst-parterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder forbundene kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber overenskomstparterne ligeledes en forhandlingsløsning.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstdækket virksomhed/medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod den overenskomstbærende virksomhed/medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan det konfliktende forbund rette henvendelse til virksomheden/virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonflikt-ramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonflikt-ramtes organisation rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i arbejdsgiverforeningen eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundet forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles arbejdsgiverforeningen.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af arbejdsgiverforeningen, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Aftale om oplysninger om brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller FOA skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Aftale om vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller FOA skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en Dansk Erhverv Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse.

På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver rette henvendelse til FOA. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Aftale om afklaring af anvendelse af vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan FOA begære et afklarende møde over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

FOA kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Aftale om forsikringsydelse til elever og lærlinge

Elever og lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

På timelønsområdet placeres ordningen i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten, medmindre overenskomstens parter aftaler andet.

På funktionærområdet placeres ordningen i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom arbejdsgiverforeninger, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelser efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension:	kr. 60.000 årligt
Invalidesum:	kr. 100.000
Forsikring mod kritisk sygdom:	kr. 100.000
Dødsfaldssum:	kr. 300.000

Aftale om senioraftaler

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing, jf. § 9, til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 16, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler til afholdelse af seniorfridage ved anvendelse af den særlige opsparing og ved konvertering af pensionsbidraget jf. ovenstående, kan medarbejderen vælge at holde selvbetalt frihed.

Der oprettes en seniorfrihedskonto, hvor den ønskede andel af særlig opsparing og/eller det konverterede pensionsbidrag indsættes, medmindre andet aftales lokalt.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstnæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og pensionsbidraget vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 26.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 36.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages-uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 46 seniorfridage pr. kalenderår.

Aftale om elektroniske dokumenter

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

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

Aftale om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Kompetenceudviklingsfonden finansierer, udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag til tillidsrepræsentanter. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Fondens bestyrelse bemyndiges til halvårligt at fastsætte den særskilte bidrags-sats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

Parterne har dog aftalt, at vederlaget til tillidsrepræsentanter, jf. 43, stk. 7, for hele overenskomstperioden finansieres fuldt ud af midler fra Kompetenceudviklingsfonden. Først anvendes indestående på OUS-kontoen/samarbejdsfonden samt de midler, der overgår til OUS-kontoen/samarbejdsfonden i overenskomstperioden. Derefter anvendes midler fra Kompetenceudviklingsfonden, således at der i overenskomstperioden ikke opkræves særskilte bidrag fra virksomhederne.

Aftale om finansiering af vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Kompetencefonden finansierer, udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter. Udbetaling af vederlag opgøres særskilt og friholdes for fondens øvrige økonomi.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i FOA finansieres således fuldt ud via overenskomstens samarbejdsfond (OUS-kontoen).

Ved udgangen af 4. kvartal sender FOA oplysninger om arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af FOA til kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Oplysninger skal som minimum indeholde arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsgiver, arbejdssted, hvornår de er valgt og hvis relevant, oplysning om tidspunktet for bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet eller delvis medlemsperiode.

Når oplysningerne er attesteret af virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, godkender kompetenceudviklingsfondens bestyrelse den endelige vederlagsbetaling. Beløbet overføres fra kompetenceudviklingsfonden til FOA, som herefter bistår udbetalingerne til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Aftale om uddannelse

UDDANNELSESPLAN

Parterne er enige om, at det er en forudsætning for virksomhedernes konkurrenceevne og den fortsatte beskæftigelsesvækst i Danmark at hæve medarbejdernes kompetenceniveau.

Parterne anbefaler på den baggrund, at den enkelte arbejdsgiver og medarbejder udarbejder en uddannelsesplan for såvel ufaglærte som erhvervsuddannede medarbejdere. Udgifter til eventuel efteruddannelse i henhold til en uddannelsesplan, dækkes af den i overenskomstens § 53 aftalte kompetencefond, såfremt uddannelsen ligger indenfor rammerne af fondens positivliste og de administrative retningslinjer i øvrigt.

UDDANNELSESREPRÆSENTANT

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten på den baggrund udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejderne med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 48.

UFAGLÆRTE MEDARBEJDERE

For at bidrage til uddannelse af ufaglærte medarbejdere har parterne som en forsøgsordning i overenskomstperioden 1. marts 2025 – 29. februar 2028 aftalt følgende: Ufaglærte medarbejdere ansat til at udføre pleje- og omsorgsopgaver med en ansættelsesnorm på mindst 24 timer, som er over 25 år og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden skal tilbydes at gennemføre en EUV1 efter den til enhver tid gældende lov om erhvervsuddannelser. Tilbuddet skal fremsættes til påbegyndelse af uddannelsen senest efter 2 års uafbrudt ansættelse i virksomheden, forudsat at uddannelsesforløbet er godkendt af kompetencefonden.

Det er en forudsætning for at få tilbuddet, at den ufaglærte medarbejder kan få godskrevet praktikdelen af erhvervsuddannelsen til social- og sundhedshjælper, således at den ufaglærte medarbejder kan gennemføre en EUV1.

Hvis den enkelte virksomhed har tilbudt uddannelsen, og denne er accepteret af 10 pct. af virksomhedens ufaglærte medarbejdere, så kan virksomheden vente med at tilbyde uddannelsen til flere ufaglærte medarbejdere, indtil der igen er under 10 pct. af virksomhedens medarbejdere, som er under uddannelsen.

REALKOMPETENCEVURDERING

En ufaglært medarbejder, der accepterer et tilbud om at gennemføre en EUV1, har en forpligtelse til at lade sig realkompetencevurdere i henhold til reglerne om erhvervsuddannelse for voksne.

Den ufaglærte medarbejder modtager under realkompetencevurderingen sædvanlig løn. Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra kompetencefonden og eventuel løntabs-godtgørelse (fx VEU-godtgørelse).

Realkompetencevurderingen skal foretages på en erhvervsskole.

EUV1 (ERHVERVSUDDANNELSE UDEN PRAKTISK OPLÆRING)

Virksomheden fastsætter efter drøftelse med medarbejderen og efter ovennævnte rammer, hvornår uddannelsen skal begynde, tilrettelæggelsen, skolevalg samt øvrige vilkår. Virksomheden skal under hensyntagen til driften så vidt muligt imødekomme medarbejderens eventuelle ønsker. Virksomheden beslutter hvilken stilling medarbejderen skal vende tilbage til efter endt uddannelse.

Såfremt virksomheden ikke har fremsat tilbud i henhold til ovenstående frister, er den ufaglærte medarbejder pligtig til selv at fremsætte et skriftligt ønske over for virksomheden. Ønsket kan imødekommes under hensyntagen til de øvrige betingelser.

Under forudsætning af at aftalen er udgiftsneutral for virksomhederne, ved at der ydes fuld refusion fra AUB og yderligere tilskud fra kompetencefonden, modtager den ufaglærte medarbejder sædvanlig løn i henhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad.

Der afsættes en ramme på kr. 600.000 halvårligt fra kompetencefonden til gennemførelse af EUV1.

Af hensyn til den afsatte ramme, er virksomheden forpligtet til at søge godkendelse om støtte fra kompetencefonden, forud for indgåelse af aftale med den enkelte ufaglærte medarbejder.

Kompetencefondens bestyrelse bemyndiges til at aftale de nærmere administrative retningslinjer for blandt andet eventuelle tildelingsprincipper, hvis behovet opstår. Vælger en ufaglært medarbejder at acceptere tilbud om uddannelse til social- og sundhedshjælper, har medarbejderen ikke ret til selvvalgt uddannelse i henhold til overenskomstens § 53, i den periode medarbejderen uddanner sig til social og sundhedshjælper og i en periode på op til et år efter endt uddannelse.

Parterne er med denne aftale enige om, at kompetencefonden fremadrettet kan yde tilskud til EUV1 hvor ufaglærte medarbejdere kompetenceudvikles til at blive social- og sundhedshjælper.

Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing

- a) Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan, senest tre måneder efter tiltrædelse af overenskomsten, indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en særlig opsparing eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra b-d.
- b) Virksomheden kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 9, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
- c) Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 9, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra d. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 9.

- d) For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:
- Senest 3 måneder efter tiltrædelse af overenskomsten, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.
 - Senest 1 år efter indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.
 - Senest 2 år efter indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.
 - Senest 3 år efter indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.
- e) Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- f) En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens særlige opsparing.

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser skal tages højde for, at der efter § 9 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidrag til særlig opsparing.

Aftale om indfasning af bidrag til udviklings- og samarbejdsfonden

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til udviklings- og samarbejdsfonden bortfalder det første år af medlemskabet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Herefter betales normalt bidrag.

BILAG 1

OMRÅDEINDELING

TIL GRUPPE 0 HENFØRES:

Kommuner, der ikke er henført til gruppe 1-4.

TIL GRUPPE 1 HENFØRES:

Esbjerg, Frederikshavn, Faaborg-Midtfyn, Kalundborg, Kerteminde, Slagelse, Skanderborg, Nyborg, Næstved, Odense, Sønderborg og Aalborg.

TIL GRUPPE 2 HENFØRES:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød og Århus.

TIL GRUPPE 3 HENFØRES:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Halsnæs, Gribskov, Helsingør, Hillerød og Hørsholm.

TIL GRUPPE 4 HENFØRES:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk.

BILAG 2

TILLIDSREPRÆSENTANTERS ADGANG TIL AT DELTAGE I INFORMATIONSMØDER OM OVERENSKOMSTFORNYELSE

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.



FOA

Staunings Plads 1-3
1790 København V
Telefon 4697 2626
foa@foa.dk
www.foa.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

