



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

BPA-handicaphjælper-overenskomst

2025/2028

BPA-HANDICAPHJÆLPER-OVERENSKOMST

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og FOA

INDHOLD

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD	4
§ 3. UDDANNELSESFORHOLD	5
§ 4. LØN OG LØNUDBETALING.....	5
§ 5. PENSION.....	6
§ 6. SENIORORDNING	8
§ 7. ARBEJDSSTID	9
§ 8. AFTEN-/NATTJENESTE	10
§ 9. WEEKENDTJENESTE.....	10
§ 10. LEDSAGELSE VED FERIE, INDLÆGGELSE, KONFERENCER M.V.....	10
§ 11. FERIE.....	11
§ 12. FERIEFRIDAGE	12
§ 13. SYGDOM	13
§ 14. GRAVIDITETS-, BARSLS- OG FORÆLDREORLOV.....	14
§ 15. BØRNS SYGDOM OG BØRNEOMSORGS DAGE	17
§ 16. OPSIGELSE.....	18
§ 17. TILLIDSREPRÆSENTANTER	19
§ 18. RÅDIGHEDSVAGT	20
§ 19. NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL	21
§ 20. FAGRETLLIG BEHANDLING	21
§ 21. HOVEDAFTALE	22
§ 22. OPRETTELSE AF OVERENSKOMST	22
§ 23. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	22
§ 24. LOKALAFTALER.....	23

§ 25. VIKARER FRA VIKARBUREAUER.....	23
§ 26. DA/FH UDVIKLINGSFONDEN.....	23
§ 27. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	23
PROTOKOLLAT 1 – OMRÅDEINDELING	24
PROTOKOLLAT 2 - TAKSTBLADE	24
PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN.....	24
PROTOKOLLAT 4 – AFLØSERE	27
PROTOKOLLAT 5 – OM TRYGHED	27
PROTOKOLLAT 6 – OM TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER	28
PROTOKOLLAT 7 – PERSONLIGT TILLÆG.....	32
PROTOKOLLAT 8 – FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSNITLIG UGENTLIG ARBEJDSSTID OVER 37 TIMER	32
PROTOKOLLAT 9 – AFTALE OM OPT-OUT	33
PROTOKOLLAT 9, BILAG A – SAMTYKKEERKLÆRING VED FRAVIGELSE AF 48-TIMERS REGLEN	36
PROTOKOLLAT 9, BILAG B – TILBAGETRÆKNING AF SAMTYKKE VED FRAVIGELSE AF 48-TIMERS REGLEN	37
PROTOKOLLAT 10 – DIGITAL POST	37
PROTOKOLLAT 11 – AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN	37
PROTOKOLLAT 12 – SUSPENSION AF FERIEFRIDAGE.....	41
PROTOKOLLAT 13 – AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER.....	41
PROTOKOLLAT 14 – AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER	43
PROTOKOLLAT 15 – AFTALE OM INDHOLD, FORNYELSE OG REVISION	43
PROTOKOLLAT 16 – UDDANNELSESREPRÆSENTANT	44
PROTOKOLLAT 17 – GRAVIDES NATARBEJDE.....	45
PROTOKOLLAT 18 – ORGANISATIONSAFTALE OM DATABESKYTTELSE.....	46

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten omfatter handicaphjælpere, der ansættes til at udføre borgerstyret personlig assistance¹ for virksomheder, der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Når virksomheden er omfattet af landsoverenskomst for handicaphjælp og borgers eget hjem (minus BPA) mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA, dækker nærværende overenskomst ikke handicaphjælpere, der udfører handicaphjælp uden for BPA-området i mere end 50% af arbejdstiden.

I nærværende overenskomst anvendes virksomhed som fællesbetegnelse for en virksomhed og en privat forening.

§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD

STK. 1

Ansættelse finder sted på timeløn.

STK. 2

Der udstedes ansættelsesbevis i henhold til den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

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

STK. 3

Handicaphjælperen er tilknyttet en eller flere borgere, og tjenestestedet er enten borgerens bopæl eller det sted, hvor borgeren i øvrigt opholder sig.

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

§ 3. UDDANNELSESFORHOLD

STK. 1

Ansættelse sker i henhold til myndighedernes bevilling til borgeren, som fastsætter kvalifikationskravene til handicaphjælperen.

STK. 2

Når borgerens bevilling betinger, at handicaphjælperen er uddannet social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper eller en sidestillet uddannelse², skal handicaphjælperen aflønnes på den baggrund.

STK. 3

Når bevillingen ikke stiller krav om uddannelse, sker ansættelsen som ikke-uddannet handicaphjælper.

§ 4. LØN OG LØNUDBETALING

STK. 1

Lønningerne fastsættes i perioden 1. marts 2025 – 29. februar 2028 i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed. De til enhver tid gældende satser er tilgængelige på Dansk Erhvervs hjemmeside, www.danskerhverv.dk, og FOA's hjemmeside, www.foa.dk.

STK. 2

Timelønnen (grundlønnen) fastsættes jf. stk. 1 således:

Ikke-uddannede handicaphjælpere:	Løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau
Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse:	Løntrin 19 + 307 kr. årligt i 31.3.2000-niveau
Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse:	Løntrin 24

STK. 3

Erfaringsløn:

Ikke-uddannede handicaphjælpere med 3 års erfaring:	Løntrin 12 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau
---	---

Erfaring opgøres således:

Ikke-uddannede handicaphjælpere har ret til erfaringsløn, når de doku-

2 F.eks. uddannelse som sygehjælper, hjemmehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejer, plejehjemsassistent eller pædagogisk assistent.

menterer³, at de fra tidligere ansættelsesforhold som handicaphjælper i en borgers hjem har haft mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit over en 3-årig periode. Kravet om 3 års erfaring skal være opnået inden for de sidste 5 år.

Handicaphjælpere med social- og sundheds-
hjælperuddannelse med 4 års erfaring: Løntrin 22 + 1.307 kr. årligt i
31.3.2000-niveau

Handicaphjælpere med social- og sundheds-
hjælperuddannelse med 11 års erfaring: Løntrin 28 + 1.807 kr. årligt i
31.3.2000-niveau

Handicaphjælpere med social- og sundheds-
assistentuddannelse med 4 års erfaring: Løntrin 28 + 3.547 kr. årligt i
31.3.2000-niveau

Handicaphjælpere med social- og sundheds-
assistentuddannelse med 10 års erfaring: Løntrin 32 + 3.547 kr. årligt
31.3.2000-niveau

Erfaring opgøres således:

Handicaphjælpere med faglig uddannelse har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer⁴, at de har udført arbejde på baggrund af uddannelsen i det krævede antal år.

STK. 4

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

§ 5. PENSION

STK. 1

Handicaphjælpere omfattes af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, der – efter handicaphjælperens eget valg – forvaltes gennem PenSam.

Handicaphjælpere, der inden 1. juli 2020 har valgt PensionDanmark som

3 Når arbejdsgiver skriftligt anmoder om dokumentation for tidligere beskæftigelse, skal handicaphjælperen aflevere den indenfor 1 måned efter anmodningen. Overholdes fristen ikke, gives erfaringslønstillægget med virkning fra den første lønperiode efter aflevering af dokumentationen.

4 Se note 3.

pensionsselskab, kan fortsætte denne pensionsordning. For handicaphjælpere, der ansættes efter 1. juli 2020, skal pensionsordningen etableres i PenSam.

Hvis virksomheden allerede har tegnet pensionsordning i et andet selskab, kan virksomheden vælge at fortsætte pensionsordningen for de handicaphjælpere, der ønsker det og er pensionsberettigede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver omfattet af overenskomsten. For nye handicaphjælpere skal pensionsordningen etableres i PenSam.

STK. 2

Pensionsbidraget udgør 13 % af grund-/erfaringslønnen, 7,82 % af aften- og nattillæg jf. § 8 samt § 7,23 % weekendtillægget jf. § 9.

Arbejdsgiver indbetaler hele pensionsbidraget til pensionsleverandøren samtidig med lønudbetalingen.

1/3 af pensionsbidraget er feriepengeberettiget.

STK. 3

Pensionsordningen omfatter følgende handicaphjælpere:

Handicaphjælpere, der er fyldt 21 år og har 5 måneders anciennitet som handicaphjælper i en borgers eget hjem med mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Pensionsordningen omfatter ikke handicaphjælpere, der arbejder mindre end 8 timer om ugen i gennemsnit for virksomheden.

For handicaphjælpere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, medregnes perioden, hvor handicaphjælperen har været omfattet af pensionsordningen, i anciennitetskravet på 5 måneder i 2. afsnit.

Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

Når arbejdsgiveren, efter medarbejderens faktiske tiltrædelse, skriftligt anmoder om dokumentation for, at handicaphjælperen tidligere har været omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, skal handicaphjælperen aflevere denne inden for 1 måned efter anmodningen. Overholdes fristen ikke, indbetales pensionsbidraget med virkning fra den første lønperiode efter aflevering af dokumentationen.

STK. 4

Når handicaphjælperen modtager folkepension eller social pension, kan det aftales, at pensionsbidraget udbetales som et tillæg til lønnen. 1/3 af tillægget er feriepengeberettiget.

§ 6. SENIORORDNING

Handicaphjælpere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Der kan maksimalt afholdes 46 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via konvertering af pensionsmidler jf. nedenfor eller handicaphjælperens egne midler. Det er ikke muligt for den enkelte handicaphjælper at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler. Seniorordningen skal være omkostningsneutral for virksomheden.

I en seniorordning kan hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 5, konverteres til seniorfridage.

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

Der oprettes en særlig seniorfrihedskonto, hvor det konverterede pensionsbidrag indsættes.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er derfor omkostningsneutral for virksomheden.

Handicaphjælperen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt handicaphjælperen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Handicaphjælperen skal desuden give besked om, hvor mange seniorfridage, handicaphjælperen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Dette valg er bindende for handicaphjælperen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Handicaphjælperen 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 handicaphjælperen 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 restferie. Det gælder dog ikke for seniorfridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 7. ARBEJDSTID

STK. 1

Fra den 1. maj 2017 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i en 4-måneders periode ikke overstige 37 timer, medmindre handicaphjælperen og virksomheden har indgået aftale om højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i overensstemmelse med betingelserne i Protokollat 8 og 9.

Ansættelsesaftaler, der er indgået inden 1. maj 2017 med en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end 37 timer, kan fortsætte på uændrede vilkår for så vidt angår løn under sygdom jf. § 13 og barsel jf. § 14.

STK. 2

Arbejdstiden kan tilrettelægges som døgnvagter, tolvtimers vagter eller på anden måde jf. protokollat 3. Det bemærkes, at døgnvagt kun kan benyttes, når borgrens bevilling ikke kræver vågen vagt.

Handicaphjælperen får, så vidt det er muligt, udleveret vagtplan, så den kendes 3 uger frem.

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

STK. 3

Det ovenfor anførte om arbejdets tilrettelæggelse og afvikling af arbejdet finder tilsvarende anvendelse under deltagelse i borgerens ferie i Danmark.

STK. 4

Hvileperioder og fridøgn fastlægges i henhold til retningslinjerne i protokollat 3.

STK. 5

Hvis handicaphjælperen bliver pålagt at forblive i tjenesten ved afløseres udeblivelse, oppebærer handicaphjælperen sædvanlig løn samt et overarbejdstillæg på 50 % af grundlønnen/erfaringslønnen.

Tillægget ydes pr. påbegyndte halve time, men det udløses kun, hvis handicaphjælperen er nødt til at forblive i tjenesten i mere end en halv time efter arbejdstids ophør.

STK. 6

Mellem virksomheden og den enkelte handicaphjælper kan der træffes aftale om, at virksomheden kan tilkalde handicaphjælperen i akutte situationer. Tilkald med et varsel på mindre end 6 timer ved akut fravær hos en kollega berettiger til et engangsvederlag på kr. 400,00 (ikke pensionsgivende).

§ 8. AFTEN-/NATTJENESTE

For arbejde alle dage mellem kl. 17.00 til kl. 23.00 betales et tillæg på 35,12 % af timelønnen.

For arbejde alle dage mellem kl. 23.00 til kl. 06.00 betales et tillæg på 39,26 % af timelønnen.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

§ 9. WEEKENDTJENESTE

For arbejde på lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 31,71 % af timelønnen.

For arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 50 % af timelønnen.

Som helligdage betragtes nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

§ 10. LEDSAGELSE VED FERIE, INDLÆGGELSE, KONFERENCER M.V.

STK. 1

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

STK. 2

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

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

STK. 3

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

STK. 4

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet.

Vederlaget udgør pr. dag:

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

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

STK. 5

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid, jf. § 7 om arbejdstid.

STK. 6

Det er frivilligt for den enkelte handicaphjælper at deltage i ophold ud over 72 timers varighed. Bemærk protokollat 3 om hviletid.

§ 11. FERIE

STK. 1

Handicaphjælpere har ret til ferie i henhold til ferielovens regler.

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.

§ 12. FRIEFRIDAGE

Nedenstående feriefridage er suspenderet jf. protokollat 11 om suspension af feriefridage.

STK. 1

Handicaphjælpere har ret til 5 feriefridage i perioden fra 1. maj til 30 april.

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

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

Handicaphjælpere kan kun holde 5 feriefridage fra 1. maj til 30 april, uanset eventuelt jobskifte i løbet af perioden.

STK. 2

Feriefridage omregnes til og afvikles som indtil 8 fraværstimer pr. feriefri-dag indenfor perioden fra 1. maj til 30. april.

Såfremt feriefridagene ikke afholdes indenfor perioden fra 1. maj til 30. april, skal restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferie i den førstkommende feriefridagsperiode (1. maj til 30. april).

§ 13. SYGDOM

STK. 1

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

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

STK. 2

Til handicaphjælpere med mindst 8 ugers ansættelse som handicaphjælper og mindst 74 timers arbejde i denne periode ydes der fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

Ved fuld løn forstås grund- og erfaringsløn samt fast påregnelige tillæg.

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

Sygeløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den samlede timeløn, som handicaphjælperen ville have været berettiget til under fraværet. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats⁵.

STK. 3

Til handicaphjælpere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at handicaphjælperen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Det gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Ved fuld løn forstås grund- og erfaringsløn samt fast påregnelige tillæg.

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.

5 Hvis handicaphjælperen har flere arbejdsgivere, som skal dele sygedagpengerefusionen, kan virksomheden fx modregne i lønnen.

Handicaphjælperen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 14. GRAVIDITETS-, BARSELS- OG FORÆLDRE-ORLOV

STK. 1 BETINGELSER

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at handicaphjælperen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

STK. 2 GRAVIDITETSORLOV

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt. En mor, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordemoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

STK. 3 FRAVÆR I DE FØRSTE 10 UGER EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i indtil 10 uger fra barnets modtagelse.

STK. 4 FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 22 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 22 uger har mor ret til betaling i 8 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 9 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 22 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

STK. 5 FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN (FOR FORÆLDRE TIL BØRN FØDT ELLER MODTAGET DEN 1. JUNI 2025 ELLER SENERE)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 8 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 9 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

STK. 6 SOCIALE FORÆLDRE OG NÆRTSTÅENDE FAMILIEMEDLEMMER

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

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 stk. 3 og stk. 5.

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 stk. 5.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 5, 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. 1.

STK. 7 OVERSIGT OVER DET MAKSIMALE ANTAL UGER MED RET TIL FULD LØN

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	8 uger*	9 uger*	9 uger	9 uger
Til enten den ene eller den anden forælder: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 uger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 uger) (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 23 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 25 uger)	Op til 16 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 18 uger)	Op til 24 uger efter fødslen	Op til 16 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 15. BØRNS SYGDOM OG BØRNEOMSORGS-DAGE

STK. 1

Til handicaphjælpere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt til pasning af sygt, hjemmевærende barn under 14 år på barnets første og anden sygedag, dog maksimalt 8 timer pr. dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter anden sygedag, har handicaphjælpere med mindst 9 måneders anciennitet, ret til frihed uden løn på barnets tredje sygedag

STK. 2

Handicaphjælpere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til to børneomsorgsdage i perioden 1. maj til 30. april, uanset hvor mange børn handicaphjælperen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden, borgeren og handicaphjælperen under hensyntagen til borgerens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

STK. 3.

Handicaphjælpere 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.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

STK. 4.

Handicaphjælpere 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 handicaphjælperens deltagelse er påkrævet. Handicaphjælperen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående, handicaphjælperen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har handicaphjælperen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5

dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem handicaphjælperen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn.

STK. 5.

Handicaphjælpere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børne-
børns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

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

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

Dagene afholdes uden løn.

§ 16. OPSIGELSE

STK. 1

Anciennitet	Fra Virksomheden	Fra Handicaphjælperen
0 til 14 dage	Dag til dag	Dag til dag
14 dage til 3 måneder	7 dage	7 dage
3 til 6 måneder	14 dage	7 dage
6 til 12 måneder	18 dage	9 dage
Mere end 12 måneder	60 dage	21 dage
Mere end 36 måneder	72 dage	28 dage

STK. 2

Når opsigelsen skyldes borgerens dødsfald eller bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling, kan opsigelsesvarslerne fraviges, således at opsigelsesvarslet fra virksomhedens side udgør maks. 30 dage.

STK. 3

I en opsigelsesperiode er handicaphjælperen forpligtet til at lade sig omplacere til andet passende arbejde hos andre borgere.

STK. 4

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

STK. 5

Opsiges en handicaphjælper med mindst 6 måneders anciennitet, bevarer handicaphjælperen sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

Parterne har dog, i forbindelse med genansættelse, mulighed for at aftale en gensidig prøvetid på 3 måneder.

Under prøvetiden kan handicaphjælperen og virksomheden opsiges med dags varsel de første 14 dage, derefter med 7 dages varsel.

En aftale om prøvetid skal, for at være gyldig, være indgået skriftligt, forud for handicaphjælperens tiltrædelse i den stilling, der genansættes i.

Fra udløbet af prøvetiden medregnes såvel handicaphjælperens hidtidige anciennitet, som prøveperioden, i handicaphjælperens anciennitet ved opsigelse jf. § 16, stk. 1.

STK. 6

Handicaphjælpere, som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens drift.

§ 17. TILLIDSREPRÆSENTANTER

STK. 1

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

STK. 2

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

STK. 3

De nærmere regler for valget fastsættes ved lokal aftale i den enkelte virksomhed. Kan enighed ikke opnås lokalt, gælder tillidsrepræsentantreglerne i protokollat 6.

STK. 4

Reglen i protokollat 6 om afskedigelse og ophør af tillidsrepræsentanthvervet kan dog ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 18. RÅDIGHEDSVAGT

STK. 1

Når det følger af borgerens bevilling, kan der planlægges rådighedsvagt fra bopæl m.v. eller vagtværelse.

Rådighedsvagt fra bopæl m.v. indregnes i tjenestetiden med 1/3 time pr. time, dog minimum for 4 timer.

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

Handicaphjælperen vil under rådighedsvagten få stillet mobiltelefon til rådighed.

STK. 2

Under rådighedsvagt har handicaphjælperen pligt til at give møde uden ugrundet ophold efter tilkaldelse.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time.

Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Effektiv tjeneste under en rådighedsvagt honoreres med sædvanlig løn med et tillæg på 50 % af timelønnen, idet der modregnes for det, der gives for den planlagte rådighedstjeneste.

For tilkald, som finder sted på særlige tidspunkter jf. § 8 og § 9, ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

STK. 3

Ved tilkald i tidsrummet fra kl. 24-06 har handicaphjælperen ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

§ 19. NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL

Virksomheden skal evt. i samarbejde med de berørte handicaphjælpere vurdere, om de lever op til NFA's anbefalinger for natarbejderes natarbejde. Ved natarbejder forstås en handicaphjælper, 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 inden for en periode på 12 måneder.

NFA's anbefalinger er som følgende:

- Højest tre nattevagter i træk
- Højest 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 det vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende forebyggende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- Natarbejderen tilbydes en årlig helbreds kontrol, såfremt Arbejdstilsynet indfører regler der forpligter dertil,
- Der foretages en særlig risikovurdering med fokus på identifikation og kortlægning af de risici, der forekommer ved natarbejde, og en vurdering af eventuelle tiltag.

§ 20. FAGRETLLIG BEHANDLING

STK. 1

Normen for behandling af faglig strid er gældende.

STK. 2

Parterne er enige om, at virksomheder, som omfattes af overenskomsten,

ikke må opleve hverken administrative eller økonomiske gener som følge af, at overenskomsten har på lønmodtagersiden.

STK. 3

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

§ 21. HOVEDAFTALE

Hovedaftalen mellem DA og FH finder anvendelse.

§ 22. OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

STK. 1

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

STK. 2

Virksomheder, som senest pr. 1. september 2009 er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

FOA kan dog efter de almindelige fagretlige regler kræve, at nærværende overenskomst skal være gældende over for en virksomhed omfattet af afsnit 1.

§ 23. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

STK. 1

Virksomheder, som er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter den 1. september 2009, omfattes af overenskomsten, hvis virksomheden beskæftiger handicaphjælpere, der udfører borgerstyret personlig assistance.

STK. 2

En overenskomst mellem FOA og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, gældende for handicaphjælpere, der udfører borgerstyret personlig assistance, erstattes fra indmeldelsestidspunktet af nærværende overenskomst.

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

STK. 3

Det fastslås mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

§ 24. LOKALAFTALER

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den nuværende overenskomsttekst ikke tager højde for. Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem arbejdsgiver og handicaphjælperens tillidsrepræsentant eller - såfremt en sådan ikke er valgt - med vedkommende forbunds lokale afdeling(er).

§ 25. VIKARER FRA VIKARBUREAUER

På anmodning fra virksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå vikarbureauets navn og adresse, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

§ 26. DA/FH UDVIKLINGSFONDEN

Til DA/FH Udviklingsfonden opkræves der et bidrag på 47 øre pr. arbejdstime.

§ 27. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2025.

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. marts 2028.

København, marts 2025
FOA Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 1 – OMRÅDEINDDDELING

Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er og som udgør det faste arbejdssted. Områdeinddelingen fremgår nedenfor:

Til område 0 henføres:

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

Til område 1 henføres:

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

Til område 2 henføres:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød, Aarhus.

Til område 3 henføres:

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

Til område 4 henføres:

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

PROTOKOLLAT 2 - TAKSTBLADE

Timelønningerne og tillæggene reguleres næste gang pr. 1. april 2025. Herefter henvises til det til enhver tid gældende takstblad der kan udleveres af FOA eller af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, så snart de nøjagtige reguleringer kendes.

PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Arbejdstilsynet har jf. § 21 i bekendtgørelse om hviletid og fridøgn godkendt nedenstående aftale den 14. august 2012. Godkendelsen er sket under udtrykkelig forudsætning af, at virksomheden, der ønsker at benytte fravigelsesmulighederne i denne aftale, enten er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og har tiltrådt overenskomsten i sin helhed, eller at virksom-

heden har indgået en landsdækkende tiltrædelsesaftale til overenskomsten med FOA.

Virksomheder, der ensidigt vælger at følge overenskomsten enten helt eller delvist, er derfor ikke omfattet af godkendelsen, og kan således ikke benytte fravigelsesmulighederne i denne aftale.

§ 1. PERSONAFGRÆNSNING

Aftalen omfatter medarbejdere (handicaphjælpere), der ansættes i henhold til Handicaphjælperoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA)/ Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) på den ene side og FOA, på den anden side, til udførelse af borgerstyret personlig assistance for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA), samt virksomheder, som indgår aftale med forbundssi-den om at tiltræde denne overenskomst.

§ 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID VED NORMALT ARBEJDE

Hviletiden kan nedsættes til 8 timer. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen og ikke i 2 på hinanden følgende perioder af 24 timer.

§ 3. FRIDØGN

STK. 1

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

STK. 2

Arbejdsgiveren og de ansatte kan uanset reglerne i stk. 1 aftale en omlægning af det ugentlige fridøgn ved fastlæggelse af en arbejdstidsplan. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

§ 4. HVILETID UNDER EN 24 TIMERS VAGT

STK. 1

Det skal sikres, at der under en vagt på 24 timer er en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst de 4 timer skal være sammenhængene. Denne hvileperiode på 4 timer skal ligge om natten.

Når der i en 24-timers vagt udføres arbejde, må der uden for dagtimerne kun udføres opgaver i forbindelse med pleje, overvågning og ledsagelse og ikke eksempelvis rengøring. Før starten af 24-timers vagt skal der være en hvileperiode på 11 timer.

STK. 2

Efter afslutningen af en 24-timers vagt skal der være mindst en hvileperiode på 22 timer.

STK. 3

I det omfang der ikke kan sikres handicaphjælperen mindst 6 timers sammenhængende hvil i en 24-timers vagt, skal der gå 24 timer mellem to 24-timers vagter, jf. dog § 5.

§ 5. HVILETID UNDER 2 SAMMENHÆNGENDE 24 TIMERS VAGTER

STK. 1

Der kan være to 24-timers vagter i forlængelse af hinanden en gang pr. måned i forbindelse med aktiviteter uden for borgerens hjem. Dette skal ske under nedenstående forudsætninger.

STK. 2

Før starten på to sammenhængende 24-timers vagter skal der være en hvileperiode på 22 timer.

STK. 3

Efter afslutningen af to sammenhængende 24-timers vagter skal der være mindst en hvileperiode på 44 timer.

STK. 4

Det skal sikres, at der under hver vagt på 24 timer er en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst de 6 timer skal være sammenhængende. Denne hvileperiode på 6 timer skal ligge om natten.

§ 6. HVILEPLADS

Forudsætningen for 24-timers vagter, jf. §§ 4 og 5, er, at der etableres hvile-plads indrettet i et passende rum, som når det benyttes som hvileplads, ikke må anvendes til andet formål. Der skal i passende nærhed af rummet findes toilet med håndvask.

§ 7. FORCE MAJEURE

5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer er gældende for denne aftale.

§ 8. IKRAFTTRÆDEN

STK. 1

Denne aftale har virkning fra underskrifttidspunktet.

STK. 2

Aftalen kan opsiges sammen med Handicaphjælperoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) / Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) på den ene side og FOA på den anden side, til udførelse af borgerstyret personlig assistance for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA), samt virksomheder, som indgår aftale med forbundssiden om at tiltræde denne overenskomst.

STK. 3

Aftalen skal genforhandles, hvis der kommer nye regler på området der har betydning for indholdet af aftalen.

København, marts 2020

DIO II/DI

DANSK ERHVERV

FOA

PROTOKOLLAT 4 – AFLØSERE

Afløsere kan uanset timetal ansættes til afløsning uden at være i fast beskæftigelse hos én borger.

Ansættelsen som afløser sker fra gang til gang uden gensidigt opsigelsesvarsel, og parterne er enige om, at afløsning ikke udløser akuttillæg i henhold til overenskomstens § 7, stk. 6.

Parterne forudsætter, at ansættelse af afløsere sker i begrænset omfang og ikke træder i stedet for ordinær ansættelse.

PROTOKOLLAT 5 – OM TRYGHED

Når en borger overdrager arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed omfattet af nærværende overenskomst, så må overdragne handicaphjælperes løn (inklusive tillæg og pension) ikke forringes ved fortsat beskæftigelse hos den samme borger.

København, marts 2020

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 6 – OM TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER

1. GENERELLE BEMÆRKNINGER

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

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

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

2. HVOR KAN TILLIDSREPRÆSENTANT VÆLGES

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

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

3. VALGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANT

- a. Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige handicaphjælpere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed.
- b. Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.
- c. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være

FOA i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

- f. Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.
- g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

4. TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanten skal varetage alle handicaphjælperes forhold uanset disses organisationsforhold. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- b. Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte handicaphjælperes personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes online med nyansatte handicaphjælpere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af FOA. Mødet planlægges under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

- f. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

- g. Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- h. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

5. INFORMATIONSMØDE OM OVERENSKOMSTFORNYELSE

- a. Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i BPA-overenskomsten.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Transportudgiften dækkes af fagforeningen.

6. KLUBBER, OPSLAG

- a. Hvis de organiserede handicaphjælpere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.
- c. På et for handicaphjælperne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

7. AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

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

- b. Parterne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- c. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en handicaphjælper fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- d. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden FOA har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- e. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h. Såfremt FOA hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

København, marts 2020

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 7 – PERSONLIGT TILLÆG

Virksomheden kan betale et personligt tillæg til handicaphjælperen, hvis virksomheden finder det nødvendigt af hensyn til rekruttering og fastholdelse af tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft.

PROTOKOLLAT 8 – FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSNITLIG UGENTLIG ARBEJDSSTID OVER 37 TIMER

Når handicaphjælperen frivilligt ønsker at arbejde mellem 37 og 48 timer pr. uge i gennemsnit, kan sådan aftale skriftligt indgås mellem handicaphjælperen og virksomheden. Aftalen har som konsekvens, at handicaphjælperen under sygdom jf. § 13 og barsel jf. § 14 maksimalt har ret til fuld løn for 37 timer pr. uge i gennemsnit.

Ansættelse må ikke være betinget af en aftale om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid mellem 37 og 48 timer.

Forbundene skal godkende aftalen, inden den kan træde i kraft. Godkendelsen skal kun sikre, at aftalen er indgået frivilligt.

I praksis indsendes aftalen til FOA med sikker e-post på adressen - foa001@foa.dk. Der skal angives en sikker mailadresse, som svaret skal sendes til. FOA kvitterer for modtagelsen af aftalen.

Aftalen skal indeholde oplysninger, der gør det muligt at identificere aftalens parter.

Forbundene skal godkende/afvise aftalen snarest og senest 20 kalenderdage efter modtagelsen. Har aftaleparterne ikke modtaget svar om godkendelse/afvisning inden for 20 kalenderdage, anses aftalen for godkendt.

Hvis forbundet afviser aftalen, skal virksomheden sikre, at arbejdstiden inden for normperioden bliver reguleret, så handicaphjælperen har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Ovenstående aftale er indgået som en forsøgsordning fra 1. marts 2023 til 28. februar 2025.

København, marts 2023

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 9 – AFTALE OM OPT-OUT

Jf. § 4a i Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet” (arbejdstidsloven) har parterne indgået aftale om, at særlige medarbejdergrupper frivilligt kan indgå aftale om opt-out.

Aftalen kan alene benyttes af virksomheder, der enten er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og har tiltrådt overenskomsten i sin helhed, eller virksomheder, der har indgået en landsdækkende tiltrædelsesaftale til overenskomsten med FOA.

Virksomheder, der kun har tiltrådt overenskomsten delvist, fx ved at overenskomsten alene finder anvendelse for virksomheden dér, hvor kommunen udmåler i henhold til overenskomsten, eller virksomheder, der ensidigt vælger at følge overenskomsten enten helt eller delvist, kan ikke benytte fravigelsesmulighederne i denne aftale.

STK. 1

Virksomheden og handicaphjælpere kan, når ansættelsen indeholder rådgivningstjeneste, under samme vilkår som i protokollat 8, 1. afsnit, indgå aftale om, at handicaphjælperens arbejdstid kan overstige 48 timer om ugen i gennemsnit hen over en løbende 4 måneders periode, hvis et af følgende krav er opfyldt:

- a. Handicaphjælperen er nærtstående familie eller samlevende med borgeren
- b. Hvor ordningen har en helt særlig kompleksitet, og der derfor stilles høje krav til kendskabet til den konkrete borger

Ansættelse må ikke være betinget af, at der gives samtykke, og en sådan individuel aftale er frivillig for handicaphjælperen. Det må således ikke lægges handicaphjælperen til last, hvis vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke.

Aftalen indgås med den enkelte handicaphjælper, ved at handicaphjælperen skriftligt giver samtykke. Til brug herfor anvendes samtykkeerklæringen, der er optrykt som bilag A til protokollat 9.

Virksomheden er i henhold til Arbejdstidslovens § 4b, stk. 4, nr. 1, forpligtet til at udarbejde et register over de handicaphjælpere, der giver sit samtykke.

STK. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan for handicaphjælperen, der fri-

villigt indgår aftale om opt-out, ikke overstige 62 timer om ugen i gennemsnit hen over en løbende 4 måneders periode.

STK. 3

Forbundet skal, inden aftalen kan træde i kraft, påse at aftalen er indgået frivilligt, og at punkt a eller b i stk. 1, er opfyldt.

I praksis indsendes samtykkeerklæringen i bilag A til protokollat 9 til FOA med sikker mail på forhaoo1@foa.dk. Samtykkeerklæringen skal indeholde oplysninger, herunder handicaphjælperens mailadresse, der gør det muligt at identificere og kontakte aftalens parter.

Virksomheden skal angive en sikker mailadresse, som svaret skal sendes til. FOA kvitterer for modtagelsen af aftalen.

Forbundet skal godkende/afvise aftalen snarest og senest 20 kalenderdage efter modtagelsen. Har aftaleparterne ikke modtaget svar om godkendelse/afvisning inden for 20 kalenderdage, anses aftalen for godkendt.

Hvis forbundet afviser aftalen, fordi aftalen ikke er indgået frivilligt eller punkt a eller b i stk. 1, ikke er opfyldt, skal virksomheden sikre, at arbejdstiden bliver reguleret, så handicaphjælperen har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på den oprindelige beskæftigelsesgrad.

STK. 4

Virksomheden kan med forbundet indgå lokalaftale om, at tillidsrepræsentanten kan overtage opgaven med at påse, at aftalen er indgået frivilligt, og at punkt a eller b i stk. 1, er opfyldt.

STK. 5

En handicaphjælper, der har givet samtykke om fravigelse af 48-timers reglen, jf. stk. 1, kan trække sit samtykke tilbage. Tilbagetrækning af samtykke sker ved at anvende erklæringen optrykt bilag B til protokollat 9.

Tilbagetrækning af samtykke skal ske med 4 måneders varsel jf. referencerperioden, idet virksomheden dog er forpligtet til snarest muligt, enten at tilbyde handicaphjælperen ansættelse på et lavere timetal i den eller de ordninger, som handicaphjælperen konkret er tilknyttet, eller at tilbyde handicaphjælperen anden passende beskæftigelse, jf. stk. 6.

Hvis det er muligt for virksomheden at tilbyde handicaphjælperen ansættelse på et lavere timetal i den eller de konkrete ordninger, som handicaphjæl-

peren er tilknyttet, aftaler virksomheden og handicaphjælperen fra hvilket tidspunkt, ansættelsen ændres til det lavere timetal.

STK. 6

Er det ikke driftsmæssigt muligt for virksomheden at tilbyde handicaphjælperen ansættelse på et lavere timetal i den eller de konkrete ordninger, som handicaphjælperen er tilknyttet, kan virksomheden omplacere handicaphjælperen til en eller flere andre ordninger i virksomheden, såfremt der er ledige stillinger at tilbyde.

Omplacering forudsætter, at virksomheden har kompetencen til at udvælge medarbejderne til den eller de konkrete ordninger.

En ændring i arbejdssted og arbejdstid skal ske under hensyntagen til handicaphjælperens ønsker. Ændringerne skal samlet set være til mindst mulig gene for handicaphjælperen under hensyntagen til virksomheden driftsmæssige behov.

STK. 7

Denne aftale er indgået som en forsøgsordning i perioden 1. marts 2025 – 29. februar 2028.

I det tilfælde aftalen mod forventning ikke gøres permanent eller forlænges efter 1. marts 2028, er parterne enige om, at aftalen først endeligt bortfalder d. 28. februar 2029.

PROTOKOLLAT 9, BILAG A – SAMTYKKEERKLÆRING VED FRAVIGELSE AF 48-TIMERS REGLER

Handicaphjælperens navn og adresse:	Fødselsdato:
Mailadresse eller anden kontaktinformation:	
Arbejdsgiver:	Arbejdsleder er bosat i: ----- (postnummer og by)
Jeg giver hermed mit frivillige samtykke til, at reglerne i "Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet" (arbejdstidsloven) § 4 fraviges, så min gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan udgøre op til 62 timer i gennemsnit om ugen hen over en løbende 4 måneders periode. Fravigelsen sker i overensstemmelse med reglerne i overenskomstens protokol 9, samt arbejdstidslovens § 4a. Aftalen er indgået, idet dele af min ansættelse indebærer rådighed og/eller hviletid, og: ☐ jeg er nærtstående til arbejdsleder (relation: _____) ☐ arbejdsleder lider af en sygdom, hvor hyppige skift af handicaphjælpere medfører risiko for forringelse af arbejdsleders helbredstilstand og/eller funktionsevne Jeg accepterer, at jeg under sygdom, jf. § 13, og barsel jf. § 14, kun vil modtage fuld løn for 37 timer pr. uge i gennemsnit. Jeg er af [indsæt virksomhedens navn] blevet oplyst om muligheden for at trække mit samtykke tilbage med 4 måneders varsel. Tilbagetrækning skal ske ved brug af Bilag B til protokol 9 i overenskomsten som skal sendes til [indsæt funktion og kontaktoplysninger], og aftalen vil herefter ophøre med 4 måneders varsel. Jeg er herudover blevet oplyst om, at hvis jeg trækker mit samtykke tilbage, er [indsæt virksomhedens navn] forpligtet til snarest muligt at tilbyde anden passende beskæftigelse, jf. overenskomstens protokol 9, stk. 5 og stk. 6. Jeg er herudover oplyst om, at det ikke må lægges mig til last, hvis jeg ikke samtykker i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, eller hvis jeg trækker mit samtykke tilbage. Endvidere er jeg blevet oplyst om, at hvis det efter tilbagetrækning af mit samtykke ikke længere er driftsmæssigt muligt enten at tilbyde anden passende beskæftigelse eller at tilbyde ansættelse på et lavere timetal i den eller de ordninger, jeg konkret er tilknyttet, kan der ske overflytning til andre borgere og andre vagtformer i ordninger, hvor virksomheden har kompetence til at udvælge medarbejdere. Kopi af dette samtykke udleveres af virksomheden til FOA, uanset om handicaphjælperen er medlem af FOA eller ej.	
----- Dato/Underskrift (handicaphjælper)	----- Dato/Underskrift (virksomhed)

PROTOKOLLAT 9, BILAG B – TILBAGETRÆKNING AF SAMTYKKE VED FRAVIGELSE AF 48-TIMERS REGLLEN

Jeg skal hermed i overensstemmelse med overenskomstens protokollat 9 trække mit samtykke til fravigelse af § 4 i Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (arbejdstidsloven) tilbage, så min gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke længere kan overstige 48 timer om ugen i gennemsnit hen over en løbende 4 måneders periode.

I overensstemmelse med overenskomsten trækkes mit samtykke hermed tilbage med 4 måneders varsel og har således virkning fra d.d.

Underskrift

[Sted] og [dato]

[Handicaphjælperens navn]

PROTOKOLLAT 10 – DIGITAL POST

Virksomheder kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, der er til rådighed, fx e-boks og e-mail.

Det er alene medarbejdere, der er undtaget fra at modtage digital post fra det offentlige, der kan fritages fra at modtage digital post fra sin arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 11 – AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN

§ 1.

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

STK. 2

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

STK. 3

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

§ 1 A.

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

STK. 2

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

STK. 3

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

§ 2.

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

STK. 2

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

§ 2 A.

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

§ 3.

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

STK. 2

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

STK. 3

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

§ 4.

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

STK. 2

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

STK. 3

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

STK. 4

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

§ 5.

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

STK. 2

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

§ 6.

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

STK. 2

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

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

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

København, marts 2020

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 12 – SUSPENSION AF FERIEFRIDAGE

Det har efter overenskomstens ikrafttræden vist sig særdeles vanskeligt af opnå udmåling af tilskud til BPA, der dækker de faktiske omkostninger, og kommunerne har med reference til orienteringsskrivelse af 24. juni 2009 til samtlige kommuner og regioner helt afvist at udmåle til 5 feriefridage, selv om sammenlignelige grupper har den rettighed. Parterne er derfor enige om at suspendere overenskomstens § 12 om retten til 5 feriefridage, indtil omkostningen kan dækkes af tilskuddet til BPA.

Parterne er enige om, at suspension af retten til 5 feriefridage i perioden fra 1. maj til 30. april bortfalder fra det tidspunkt, hvor bevillingen dækker arbejdsgivers omkostning til de 5 feriefridage. Der ydes alene et forholds-mæssigt antal feriefridage fra det tidspunkt, hvor bevillingen indeholder dækning til de faktiske omkostninger.

København, marts 2020

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 13 – AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER

1. Aftalen tager sigte på at modvirke løndumping. Aftalen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af forholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.
2. I de situationer, hvor tillidsrepræsentanten eller FOA på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt handicaphjælper eller en konkret gruppe af handicaphjælpere på virksomheden, har tillidsrepræsentanten eller FOA ret til at få udleveret de oplysninger, der er nødvendige for at vurdere, om der forekommer løndumping i forhold til den pågældende handicaphjælper eller gruppe af handicaphjælpere jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten eller FOA skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Parterne er enige om, at lønsedler for handicaphjælpere skal udformes således, at der af lønsedlerne som minimum fremgår løn, pension og optjente feriepenge.

3. Angår kravet en enkelt handicaphjælper, forudsætter udleveringen af lønoplysninger handicaphjælperens samtykke.

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

4. Er der på en virksomhed ikke enighed om udlevering af oplysninger, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal Dansk Erhverv Arbejdsgiver på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. Dansk Erhverv Arbejdsgiver sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet videreføre sagen.

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

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

5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.
6. Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

PROTOKOLLAT 14 – AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER

Parterne er enige om, at virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, dermed giver samtykke til, at tillidsrepræsentanten eller FOA under de betingelser, der er aftalt i Aftale om adgang til lønoplysninger stk. 2, kan rekvirere oplysninger fra PenSam om det samlede indbetalte pensionsbeløb samt antallet af handicaphjælpere, der indbetales for i en given lønperiode.

PROTOKOLLAT 15 – AFTALE OM INDHOLD, FORNYELSE OG REVISION

Efter udmålingsbekendtgørelsen skal kommunalbestyrelsen ved beregning af tilskud til handicaphjælpernes løn som minimum tage udgangspunkt i grundlønningen for sammenlignelige faggrupper og anvende samme udgangspunkt ved beregning af alle elementer af lønnen, herunder tids- og arbejdsbestemte tillæg, funktions- og kvalifikationstillæg, pension og anciennitet.

Kommunalbestyrelsen skal desuden dække følgende omkostninger:

Løn under sygdom

Barnets 1. og 2. sygedag

Ferie efter ferieloven

Bidrag til barselsfond (hvis udbetalingen fra barselsfonden er mindre end omkostningerne til hjælperens faste påregnelige løn, skal forskellen desuden dækkes af kommunalbestyrelsen)

Parterne er enige om, at overenskomstens struktur og indhold skal sikre, at kommunens udmåling i henhold til udmålingsbekendtgørelsen dækker alle overenskomstens omkostninger. Derfor reguleres lønvilkår i overensstemmelse med den offentlige SOSU-overenskomst, mens øvrige vilkår følger udmålingsbekendtgørelsens retningslinjer.

På baggrund af ovenstående er parterne enige om, at bestemmelserne i overenskomstens §§ 4, Løn og lønudbetaling, 5, Pension, 8, Aften- og nat-tjeneste, 9, Weekendtjeneste, og 13, Sygdom, frem til den 29. februar 2028 reguleres i overensstemmelse med de tilsvarende bestemmelser i Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale mellem KL og FOA. Som udgangspunkt bortfalder reguleringen pr. 1. marts 2028, men parterne anerkender, at det kan være nødvendigt at forlænge reguleringen ved overenskomstforhandlingerne i 2028.

Hvis én eller flere af parterne indgår en landsoverenskomst for handicaphjælpere uden for BPA-området, er parterne enige om at harmonisere nærværende overenskomst, så kommunens udmåling i henhold til udmålingsbekendtgørelsen fortsat dækker alle overenskomstens omkostninger.

Hvis der bliver vedtaget eller fremlagt et forslag til en ny udmålingsbekendtgørelse, er parterne enige om at optage forhandlinger om en ny overenskomst, der er i overensstemmelse med den nye udmålingsmetode.

Nærværende overenskomst bortfalder, hvis parterne ikke kan forny overenskomsten i overensstemmelse med indholdet i en ny udmålingsbekendtgørelse, og parterne i øvrigt er enige om det.

København, marts 2023

FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 16 – UDDANNELSESREPRÆSENTANT

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse.

Såfremt overenskomstparterne ved fremtidige overenskomstfornyelser indgår overenskomstmæssige forpligtelser omkring uddannelse, fx i form af en kompetencefond eller aftaler om efter- eller videreuddannelse, er parterne enige om, at der kan udpeges en uddannelsesrepræsentant for virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejderne med at skabe et overblik over uddannelser, der kan være relevante for virksomhedens kompetencebehov.

København, marts 2023

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 17 – GRAVIDES NATARBEJDE

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse 2023-12-14 er trådt i kraft den 1. februar 2024, hvorefter nedenstående forudsætninger er opfyldt:

- At gravide handicaphjælpere normalt kun må arbejde maksimalt 1 nattevagt om ugen.
- 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 handicaphjælperen underretter om, eller på anden måde gør det bekendt, at vedkommende er gravid, skal handicaphjælperen hurtigst muligt, og senest to uger efter, hvis muligt tilbydes omplacering til andre vagter, så der normalt arbejdes maksimalt 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt at omplacere handicaphjælperen, så vedkommende normalt kun har 1 nattevagt om ugen, har handicaphjælperen i henhold til Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn mv., herunder løn under fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, at virksomheden, jf. Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, har adgang til refusion jf. udmålingsbekendtgørelsens § 6, dækker forskellen mellem refusionen og omkostningerne til fast påregnelig løn for handicaphjælperen, jf. overenskomstens Protokollat 14, 3. afsnit, 1. pkt.

København, marts 2023

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 18 – ORGANISATIONSÅFTELE OM DATABESKYTTELSE

HVORNÅR KAN DER UDLEVERES PERSONOPLYSNINGER?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.



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

