



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Landsoverenskomst for handicaphjælp
i borgers eget hjem (minus BPA)

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

For handicaphjælp i borgers
eget hjem (minus BPA)

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og FOA

INDHOLD

§ 1. Område	4
KAPITEL I. VILKÅR FOR ANSÆTTELSEN	4
§ 2. Ansættelsesforhold	4
§ 3. Stillingskategorier	5
§ 4. Uddannelsesforhold	5
KAPITEL II. LØN OG PENSION	5
§ 5. Løn	5
5A. Ikke-uddannede handicapledsagere og specialpædagogisk støtte/hjælp	7
§ 6. Pension	8
§ 7. Seniorordning	9
KAPITEL III. ARBEJDSSTIDSREGLER	10
§ 8. Arbejdstid	10
§ 9. Aften-/nattjeneste	11
§ 10. Weekendtjeneste	11
§ 11. Rådighedstjeneste	12
§ 12. Ajourføringstillæg	12
§ 13. Ledelsagelse ved ferie, indlæggelse, konferencer m.v.	12
§ 14. Natarbejde og helbreds kontrol	14
KAPITEL IV. FERIE OG FRAVÆR	15
§ 15. Ferie	15
§ 16. Feriefri dage	15
§ 17. Sygdom	15
§ 18. Graviditets-, barsels- og forældreorlov	16
§ 19. Barns 1. sygedag	19
§ 20. Handicaphjælperens ret til frihed i familiemæssige situationer ...	19
KAPITEL V. ØVRIGE BESTEMMELSER	20
§ 21. Opsigelse	20
§ 22. Tillidsrepræsentanter	21
§ 23. Fagretlig behandling	22
§ 24. Hovedaftale mv	22
§ 25. Oprettelse af overenskomst	22
§ 26. Omskrivning	23
§ 27. Lokal aftaler	23
§ 28. DA/FH Udviklingsfonden	23
§ 29. Ikrafttræden og opsigelse	23

BILAG 1 OMRÅDEFORDELING	24
BILAG 2 AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN	24
§ 1. PERSONAFGRÆNSNING.....	24
§ 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID VED NORMALT ARBEJDE	25
§ 3. FRIDØGN	25
§ 4. HVILETID UNDER EN 24-TIMERS-VAGT	25
§ 5. HVILETID UNDER 2 SAMMENHÆNGENDE 24-TIMERS- VAGTER	26
§ 6. HVILEPLADS	26
§ 7. FORCE MAJEURE	26
§ 8. IKRAFTTRÆDEN	26
BILAG 3 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER.....	27
1. Generelle bemærkninger	27
2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges	27
3. Valget til tillidsrepræsentant	27
4. Tillidsrepræsentantens opgaver.....	28
5. Informationsmøde om overenskomstfornyelse	29
6. Klubber, opslag	29
7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	30
BILAG 3A ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....	31
BILAG 4 FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSITLIG UGENTLIG ARBEJDS- OVER 37 TIMER.....	32
BILAG 5 AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER	33
BILAG 6 AFTALE OM PENSIONSOPPLYSNINGER.....	34
BILAG 7 FORNYELSE ELLER GENFORHANDLING AF OVERENSKOMSTEN	35
BILAG 8 UDDANNELSESRÆPRÆSENTANT	35
BILAG 9 GRAVIDES NATARBEJDE	35
BILAG 10 AFLØSERE	36
BILAG 11 ORGANISATIONSAFTALE OM DATABESKYTTELSE	36

§ 1. Område

Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for handicaphjælpere, der er ansat af en medlemsvirksomhed i Dansk Erhverv Arbejdsgiver til at udføre respirator- og handicaphjælp, ledsagelse og specialpædagogisk støtte (SPS) mv. hos borgere i eget hjem, når arbejdet udføres på baggrund af en aftale mellem medlemsvirksomheden (herefter virksomheden) på den ene side og en kommune, en region og/eller et ministerium på den anden side.

Overenskomsten dækker også handicaphjælpere, der både er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA) jf. Servicelovens §§ 95 og 96 og respirator/handicaphjælp uden for BPA-området, når virksomheden ikke er omfattet af BPA-handicaphjælper-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

Når virksomheden er omfattet af BPA-handicaphjælper-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA, dækker nærværende overenskomst også handicaphjælpere, der udfører respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området i mere end 50 % af arbejdstiden.

Overenskomsten omfatter ikke handicaphjælpere, der udelukkende er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA).

KAPITEL I. VILKÅR FOR ANSÆTTELSEN

§ 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. Sammen med ansættelsesbeviset udleverer virksomheden det materiale om PenSam, som FOA på eget initiativ har sendt til virksomheden. Materialet skal ikke udleveres i det løbende ansættelsesforhold.

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

Såfremt ansættelsesbeviset og/eller materiale om PenSam 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 m.m.,

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.

§ 3. Stillingskategorier

STK. 1. Overenskomsten omfatter følgende stillingskategorier:

Handicaphjælper/respiratorhjælper

Handicappedsager

Specialpædagogisk støtte/hjælp

I nærværende overenskomst anvendes *handicaphjælper* som fællesbetegnelse for alle stillingskategorier.

STK. 2. Virksomheden kan indgå lokalaftale med den lokale FOA-afdeling om løn og ansættelsesvilkår for tilkaldevikarer/afløsere. Aftalen indgås og godkendes i overensstemmelse med proceduren i overenskomstens § 26.

§ 4. 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 uddannelse¹, skal handicaphjælperen aflønnes på den baggrund.

STK. 3. Når bevillingen ikke stiller krav om uddannelse, sker ansættelsen som ikke-uddannet handicaphjælper.

KAPITEL II. LØN OG PENSION

§ 5. Løn

STK. 1. Lønningerne fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed. Se i øvrigt bilag 7.

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

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. Til ikke-uddannede handicaphjælpere, som har gennemgået gældende uddannelse fra de respiratoriske centre og har 1 års invasiv respiratorisk erfaring i virksomheden, ydes erfaringsløn, som erstatter grundlønnen.

Erfaringslønnen udgør:

Løntrin 12 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

STK. 4. Erfaringsløn til øvrige handicaphjælpere:

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 dokumenterer², 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 sundhedshjælperuddannelse med 4 års erfaring:

Løntrin 22 + 1.307 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse med 11 års erfaring:

Løntrin 28 + 1.807 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

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

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse med 4 års erfaring:

Løntrin 28 + 3.547 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse med 10 års erfaring:

Løntrin 32 + 3.547 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

Erfaring opgøres således:

Handicaphjælpere med faglig uddannelse har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer³, at de har udført arbejde på baggrund af uddannelsen i det krævede antal år.

STK. 5. Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er.

For handicaphjælpere, der yder specialpædagogisk støtte og specialpædagogisk hjælp, jf. § 5A, stk. 1, litra B, skal grund- og erfaringslønnen fastsættes efter det geografiske område, hvor uddannelsesinstitutionen er beliggende.

Områdeinddelingen fremgår af bilag 1.

STK. 6. Der kan aftales personlige tillæg, hvis rekruttering og fastholdelse af tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft betinger en højere løn.

STK. 7. LØNUDBETALING

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

5A. Ikke-uddannede handicappedsagere og specialpædagogisk støtte/hjælp.

STK. 1. LØN

Lønningerne fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed.

3 Se note 2.

A. Handicappedsagere:

Løntrin 12 + følgende tillæg pr. time:

Hverdage pr. 1. april 2024:	9,35 kr.
Pr. 1. april 2026:	9,49 kr.
Pr. 1. april 2027	9,63 kr.

Lørdage pr. 1. april 2024:	20,16 kr.
Pr. 1. april 2026:	20,46 kr.
Pr. 1. april 2027	20,77 kr.

Søn- og helligdage pr. 1. april 2024:	30,98 kr.
Pr. 1. april 2026:	31,44 kr.
Pr. 1. april 2027	31,91 kr.

Der ydes ikke erfaringsløn eller yderligere arbejdstidsbestemte tillæg.

B. Specialpædagogisk støtte og specialpædagogisk hjælp:

Løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

Når ministeriet som bevillingsgiver vurderer, at den specialpædagogiske *støtte* kun er nødvendig inden for den normale skoletid, betales alene grundløn og derfor ikke arbejdstidsbestemte tillæg jf. §§ 9 og 10.

Når ministeriet som bevillingsgiver vurderer, at den specialpædagogiske *hjælp* også er nødvendig uden for normal skoletid, og der samtidig er behov for, at der ydes handicap-hjælperfunktioner som f.eks. toiletbesøg, ydes der grundløn og arbejdstidsbestemte tillæg jf. §§ 9 og 10.

STK. 2. OPSIGELSE

Ansættelsen er tidsbegrænset, følger bevillingen og ophører ved bevillingsudløb. Ved opsigelse af andre årsager end bevillingsudløb anvendes opsigelsesvarslerne i § 19.

§ 6. Pension

STK. 1. Handicaphjælperen omfattes af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PenSam.

Hvis virksomheden allerede har tegnet pensionsordning i et andet selskab, kan virksomheden vælge at fortsætte pensionsordningen for de handicap-

hjælpere, 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 natstillæg jf. § 9 samt 7,23 % af weekendtillæg jf. § 10.

Arbejdsgiver indbetaler hele pensionsbidraget til pensionsleverandøren samtidig med lønudbetalingen.

STK. 3. Pensionsordningen omfatter følgende handicaphjælpere: Handicaphjælpere, der er fyldt 21 år, og som har 7 måneders anciennitet som handicaphjælper i en borgers eget hjem med mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

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 en pensionsordning, i anciennitetskravet på 7 måneder i 1. afsnit.

Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

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

STK. 4. Hvis handicaphjælperen modtager folkepension eller en social pension, kan handicaphjælperen og virksomheden aftale, at pensionsbidraget udbetales som et tillæg til lønnen.

§ 7. Seniorordning

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

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 6, til seniorfridage.

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

Handicaphjælperen kan endvidere vælge at finansiere seniorfridage af egne midler. Der kan maksimalt holdes op til 46 seniorfridage på et kalenderår.

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

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således 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. Valget er bindende for handicaphjælperen og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Handicaphjælperen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

I 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.

KAPITEL III. ARBEJDSTIDSREGLER

§ 8. Arbejdstid

STK. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må 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 bilag 4.

Ansættelsesaftaler med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid over 37 timer, der er indgået inden virksomhedens tiltræden af overenskomsten, kan fortsætte på uændrede vilkår for så vidt angår løn under sygdom jf. § 17 og graviditets-, barsels- og forældreorlov jf. § 18.

STK. 2. Arbejdstiden kan tilrettelægges som døgnvagter, tolvtimers vagter eller på anden måde jf. bilag 2. Det bemærkes, at døgnvagt kun kan benyttes, når borgerens bevilling ikke kræver vågen vagt.

Handicaphjælperen får udleveret vagtplan, så vagtplanen 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 bilag 2.

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).

§ 9. 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.

§ 10. Weekendtjeneste

For arbejde på lørdage mellem kl. 8.00 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.

§ 11. Rådighedstjeneste

STK. 1. Når det følger af borgerens bevilling, kan der planlægges rådigheds-vagt fra bopæl m.v. eller vagtværelse.

Rådighedstjeneste 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 rådighedstjeneste har handicaphjælperen 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 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. § 9 og § 10 ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

§ 12. Ajourføringstillæg

Handicaphjælper, der er omfattet af pensionsordningen jf. § 6, stk. 3, får et ajourføringstillæg på kr. 0,38 pr. time. Tillægget indgår ikke i pensionsbe-regningen.

§ 13. Ledsagelse ved ferie, indlæggelse, konferencer m.v.

STK. 1. Såfremt en handicaphjælper ledsager en borger i forbindelse med indlæggelse, konferencer m.v. af indtil 24 timers varighed, medregnes rejse-tiden fuldt ud i arbejdstiden.

STK. 2. Det er frivilligt for handicaphjælperen at ledsage en borger i forbindelse med deltagelse i ferie, konferencer m.v. over 24 timer.

Såfremt handicaphjælperen anmodes om at ledsage borgeren ud over 24 timer, gælder følgende:

- a. Ledsagelsen skal så vidt muligt fremgå af handicaphjælperens vagtplan.
- b. Handicaphjælperen skal ved kendskab til ledsagelsen, og senest 7 dage forud for den planlagte ledsagelse, rette henvendelse til virksomheden med henblik på at indgå en aftale om honorering for ledsagelsen.
- c. Såfremt der på baggrund af handicaphjælperens henvendelse indgås en aftale om honorering for ledsagelsen, følges aftalen.
- d. Såfremt der ikke kan opnås enighed om en aftale om honorering, skal virksomheden på baggrund af handicaphjælperens henvendelse oplyse, om der foreligger en bevilling fra den relevante myndighed (kommune, region eller ministerie), der dækker udgiften hertil. Såfremt der foreligger en bevilling, eller en bevilling kan indhentes forud for ledsagelsen, gælder § 13, stk. 3-4..
- e. Såfremt der ikke foreligger en bevilling fra myndigheden, der dækker udgiften, og en sådan bevilling i øvrigt ikke kan indhentes, har handicaphjælperen ret til at afvise ledsagelsen, da der i det tilfælde ikke vil blive udbetalt vederlag efter stk. 4.

Såfremt ledsagelsen ikke fremgår af handicaphjælperens vagtplan, gælder litra b – e.

Såfremt handicaphjælperen anmodes om at ledsage borgeren på et tidspunkt, hvor 7-dages fristen ikke kan overholdes, er virksomheden forpligtet til at vurdere mulighederne i litra b – e.

Hvis handicaphjælperen ikke kontakter virksomheden forud for ledsagelsen, og/eller der ikke foreligger en bevilling fra myndigheden til ledsagelsen, udbetales der, uanset ovenstående, ikke vederlag efter stk. 4. Handicaphjælperen kan i dette tilfælde afvise at deltage i ledsagelsen af borgeren.

Disse vilkår skal fremgå af handicaphjælperens ansættelsesaftale eller tillæg hertil.

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.

STK. 6. Skal handicaphjælperen undtagelsesvis møde et andet sted end det faste arbejdssted, medregnes en evt. øget rejsetid i arbejdstiden, ligesom handicap-hjælperen har krav på refusion af evt. forøgede rejseudgifter (billigste rejsemåde).

STK. 7. Handicaphjælperen er omfattet af arbejdsgiverens rejseforsikring ved rejser i udlandet med borger.

§ 14. Natarbejde og helbreds kontrol

Virksomheden skal, evt. i samarbejde med de berørte handicaphjælpere, vurdere, om de lever op til NFA's anbefalinger for natarbejders 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:

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 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:

Der foretages en særlig risikovurdering med fokus på identifikation og kortlægning af de risici, der forekommer ved natarbejde, og en vurdering af eventuelle tiltag.

KAPITEL IV. FERIE OG FRAVÆR

§ 15. Ferie

STK. 1. Handicaphjælperen har ret til ferie i henhold til ferieloven. 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.

Der 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 arbejdsfrie 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.

§ 16. Feriefridage

Når de økonomiske rammer giver mulighed for det, forpligter overenskomstens parter sig til at optage forhandlinger med henblik på at indføre feriefridage på samme vilkår, som er gældende i landsoverenskomster på det øvrige private arbejdsmarked.

§ 17. Sygdom

STK. 1. Der udbetales sygedagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade, i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Når en handicaphjælper en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der timeløn for de resterende arbejdstimer, dog maksimalt op til 8 timer for hele dagen.

STK. 2. Til handicaphjælpere med mindst 6 måneders uafbrudt ansættelse som handicaphjælper i virksomheden ydes der fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

Ved fuld løn forstås grund-/erfaringslønnen 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 dagpengesats.

STK. 3. Til handicaphjælperen indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at handicaphjælperen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Det gælder også, når barnet indlægges i hjemmet.

Ved fuld løn forstås grund-/erfaringslønnen 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.

Handicaphjælperen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 18. Graviditets-, barsels- og forældreorlov

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. barselsorlov).

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

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
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. det er ikke ret til løn før modtagelsen

§ 19. Barns 1. sygedag

Når de økonomiske rammer giver mulighed for det, forpligter overenskomstens parter sig til at optage forhandlinger, med henblik på at indføre frihed med løn på barns 1. sygedag på samme vilkår, som er gældende i landsoverenskomster på det private arbejdsmarked.

§ 20. Handicaphjælperens ret til frihed i familiemæssige situationer

STK. 1. LEDSAGELSE

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. 2. BØRNEBØRNS-OMSORGS-DAGE

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. kalen-
derår, uanset hvor mange børnebørn, handicaphjælperen har.

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

Dagene afholdes uden løn.

KAPITEL V. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 21. 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
12 til 36 måneder	60 dage	21 dage
Mere end 36 måneder	72 dage	28 dage

STK. 2. Opsigelsesvarslerne fraviges, når opsigelsen skyldes borgerens døds-
fald eller bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling. Her er varslet
fra virksomhedens side:

Ved dødsfald: Maks. 14 dage. Dog maks. 30 dage fra virksomhedens side i de tilfælde, dette bevilliges i aftalen mellem kommunen, regionen og/eller et ministerie og virksomheden.

Ved bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling: Maks. 30 dage.

STK. 3. I en opsigelsesperiode er handicaphjælperen forpligtet til at lade sig omplacere til 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 jobcentre og A-kasse.

STK. 5. Såfremt en handicaphjælper, der har mindst 6 måneders anciennitet, opsiges, bevarer denne 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. § 20, stk. 1.

STK. 6. Handicaphjælper, 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.

§ 22. Tillidsrepræsentanter

STK. 1. I virksomheder, der servicerer 6 borgere eller flere, kan handicaphjælperne vælge 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 tillidsrepræsentant.

STK. 3. De nærmere regler for valget fastsættes ved lokal aftale i den enkelte virksomhed jf. § 26. Kan enighed ikke opnås lokalt, gælder tillidsrepræsentantreglerne i bilag 3.

STK. 4. Reglen i bilag 3 om afskedigelse og ophør af tillidsrepræsentanthvervet kan dog ikke fraviges ved lokal aftale.

STK. 5. Der skal for hver tillidsrepræsentant indgås en konkret aftale med virksomheden om vilkårene for hvervets udførelse, herunder tidsforbrug. Virksomheden stiller tekniske hjælpemidler, herunder computerudstyr, vederlagsfrit til rådighed for tillidsrepræsentanterne, således at disse frit kan kommunikere med handicaphjælperne og hinanden.

§ 23. Fagretlig behandling

STK. 1. Normen for behandling af faglig strid er gældende.

STK. 2. 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.

§ 24. Hovedaftale mv

STK. 1. Hovedaftalen mellem DA og FH finder anvendelse for denne overenskomst.

STK. 2. Den til enhver tid gældende samarbejdsaftale mellem FH og DA finder anvendelse for denne overenskomst.

§ 25. Oprettelse af overenskomst

STK. 1. FOA kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

STK. 2. Virksomheder, som er optaget som medlem i Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter den 1. maj 2017, omfattes af overenskomsten, 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 indenfor det område, overenskomsten tilsigter at dække.

STK. 4. Det fastslås herefter mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra hvilket tidspunkt, overenskomsten er gældende for virksomheden.

§ 26. Omskrivning

STK. 1. En overenskomst for handicaphjælpere omfattet af § 1, der er indgået mellem FOA og en medlemsvirksomhed i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan efter virksomhedens ønske erstattes af nærværende overenskomst.

STK. 2. IKRAFTTRÆDELSESTIDSPUNKT

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

§ 27. Lokalaftaler

Virksomheden og den lokale FOA-afdeling kan indgå lokalaftaler, der under hensyntagen til særlige forhold på virksomheden fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. For at undgå konkurrenceforvridning er det en gyldighedsbestemmelse, at lokalaftalerne bliver godkendt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

§ 28. DA/FH Udviklingsfonden

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

§ 29. 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, den 4. marts 2025

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BILAG 1 OMRÅDEFORDELING

Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgere bopæl er, og som udgør handicaphjælperens faste tjenestested.

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, Århus.

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.

BILAG 2 AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

Aftale om hviletid og fridøgn indgået mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Med det formål at give handicappede borgere mulighed for sammenhængende og fleksibel hjælp har nedenstående overenskomstparter indgået nærværende aftale, der kræver godkendelse af Direktøren for Arbejdstilsynet, jf. § 21 i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.

§ 1. PERSONAFTERGRÆNSNING

Aftalen omfatter handicaphjælpere, der er ansat af en medlemsvirksomhed i Dansk Erhverv Arbejdsgiver til at udføre respirator- og handicaphjælp, ledsagelse og specialpædagogisk støtte (SPS) mv. hos borgere i eget hjem, når arbejdet udføres på baggrund af en aftale mellem medlemsvirksomheden (herefter virksomheden) på den ene side og en kommune, en region og/eller et ministerium på den anden side.

Aftalen omfatter også handicaphjælpere, der både er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA) jf. Servicelovens §§ 95 og 96 og respirator-/ handicaphjælp uden for BPA-området, når medlemsvirksomheden ikke er omfattet af BPA-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

Når medlemsvirksomheden er omfattet af BPA-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA, dækker nærværende aftale også handicaphjælpere, der udfører respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området i mere end 50 % af arbejdstiden.

Aftalen omfatter ikke handicaphjælpere, der udelukkende er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA).

§ 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.

STK. 2. Før starten af en 24-timers-vagt skal der være en hvileperiode på 11 timer.

STK. 3. Efter afslutningen af en 24-timers-vagt skal der mindst være en hvileperiode på 22 timer.

STK. 4. 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 hvileplads indrettet i et passende rum, som, når det benyttes som hvileplads, ikke må anvendes til andet formål. Der skal i passende nærhed af rummet findes toilet med håndvask.

§ 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

STK. 3. Aftalen skal genforhandles, hvis der kommer nye regler på området der har betydning for indholdet af aftalen.

København, den 2017

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

FOA

BILAG 3 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 en 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. 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 bod, med mindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

- f. 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.

- g. 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.
- h. Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- i. 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 minus 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.

BILAG 3A ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse 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.

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.

Adgang 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.

4. Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

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 de øvrige overenskomstmæssige betalinger. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder/fratræder sit hverv i løbet af kalenderåret eller ikke er medlem af FOA hele kalenderåret. Beløbet er fast, uanset størrelsen af området, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt og regnes fra og med 1. marts 2025. Reglerne i ovenstående afsnit vil også være gældende, herunder at beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

BILAG 4 FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSITLIG 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. § 17 og graviditets-, barsels- og forældreorlov jf. § 18 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.

FOA 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 fo-ha001@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.

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

Hvis FOA 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 indtil 1. marts 2025.

BILAG 5 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 fagrettlige 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.
3. Tillidsrepræsentanten eller FOA skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.
4. Parterne er enige om, at lønsedler for handicaphjælpere skal udformes således, at der af lønsedlerne som minimum fremgår løn, pension og optjente feriepenge.
5. Angår kravet en enkelt handicaphjælper, forudsætter udleveringen af løn-oplysninger handicaphjælperens samtykke.
6. Når kravet om lønoplysninger vedrører en gruppe af handicaphjælpere, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.
7. 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.

8. Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.
9. 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.
10. Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.
11. 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.
12. 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, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.
13. Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

BILAG 6 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 handicapbipædere, der indbetales for i en given lønperiode.

BILAG 7 FORNYELSE ELLER GENFORHANDLING AF OVERENSKOMSTEN

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomstens §§ 5: Løn, 5a: Ikke-uddannede handicaphjælpere og specialpædagogisk støtte/hjælp, 6: Pension, Aften-/nattjeneste og 10: Weekendtjeneste indtil videre 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.

Parterne er enige om, at når de lovgivningsmæssige rammer giver mulighed for det, forpligter parterne sig til at optage forhandlinger om at erstatte nærværende overenskomst med en overenskomst, der bliver forhandlet og reguleret i overensstemmelse med det øvrige private arbejdsmarked, herunder løn, pension og feriefridage.

BILAG 8 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.

BILAG 9 GRAVIDES NATARBEJDE

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

At Arbejdstilsynet indarbejder, at gravide handicaphjælpere normalt kun må arbejde maksimalt 1 nattevagt om ugen, f.eks. i 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 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 højst arbejder 1 nattevagt om ugen, har handicaphjælperen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen i henhold til Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2. Handicaphjælperen har under dette fravær ret til løn som under orlov efter § 17, stk. 1. Det er en forudsætning for ret til løn under fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, nedsættes betalingen til handicaphjælperen tilsvarende.

BILAG 10 AFLØSERE

Virksomheder med valgte tillidsrepræsentanter kan ansætte afløsere, der 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 § 8, stk. 6.

Ansættelse af afløsere sker i begrænset omgang og træder ikke i stedet for ordinær beskæftigelse.

Tillidsrepræsentanten kan anmode om en drøftelse af omfanget af brugen af afløsere.

BILAG 11 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 oplysning-

gerne 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



Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

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

