

Overenskomst 2025 – 2028

mellem
DGI Byen
og
FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse

§ 1 Område	3
Kapitel II	4
§ 2 Personaleafgrænsning	4
§ 3 Ansættelsesbrev	4
§ 4 normalløn	4
§ 5 Pension	5
§ 6 Lønudbetaling/indbetaling af pensionsbidrag	5
§ 7 Funktion	5
§ 8 Arbejdstid	6
§ 9 Overarbejde, herunder deltidsbeskæftigedes merarbejde	6
§ 10 Tillæg for aften, nat- og weekend	7
§ 11 Dispositionstillæg	7
§ 12 Tjenestedragt	7
§ 13 Feriegodtgørelse og særligt løntillæg	7
§ 14 Feriefridage	8
§ 15 Ret til seniordage	8
§ 16 Funktionærlovens bestemmelser	8
§ 17 Barsel, fædre og forældreorlov	9
§ 18 Barns første sygedag, lægebesøg, omsorgsdage m.m.	11
§ 19 Opsigelse	12
§ 20 ATP	12
§ 21 Tillidsrepræsentantregler	12
§ 22 Arbejdsmiljørepræsentant	15
§ 23 Uddannelsesrepræsentant	15
§ 24 Personafgrænsning	15
§ 25 Løn, lønberegning	16
§ 26 Opsigelse	16
§ 27 Øvrige ansættelsesvilkår	16
Kapitel IV	16
§ 28 Unge under 18 år	16
Kapitel V	17
§ 29 Arbejdsvilkårsdirektivet	17
§ 30 Behandling af faglig strid	17
§ 31 Hovedaftalen	17
§ 32 Ikrafttræden og opsigelse	18

Kapitel I

Overenskomstens område

§ 1 Område

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

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

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 3 Ved tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere forstås personale, der udfører arbejdsopgaver under DGI Byen, som følgende:

Pedelfunktion, vedligeholdelse af udenomsarealer, reparationsarbejde i mindre omfang. Medarbejdere i vådområdet, rengøringsfunktioner der er et naturligt led i Vandkulturhuset, samt lejlighedsvis servering, oprydning og opvask ved arrangementer i Vandkulturhuset. Opstilling/nedtagning af borde, stole, materiel m.v., telefonbetjening, teknisk servicering af mødelokaler, samt lejlighedsvist andet forefaldende arbejde, herunder tekniske opgaver.

Bemærkning:

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

Arbejde i restauranten er ikke omfattet af overenskomsten.

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

Kapitel II

Månedslønnede

§ 2 Personaleafgræsning

Kapitlet omfatter fuldtids- og deltidsmedarbejdere, der ansættes i varige stillinger, som:

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

§ 3 Ansættelsesbrev

Der udfærdiges og udleveres et ansættelsesbrev i henhold til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

§ 4 normalløn

Stk. 1 Tekniske servicemedarbejdere aflønnes pr. måned med:

Pr. 1. marts 2025: kr. 29.064,69

Pr. 1. marts 2026: kr. 29.826,26

Pr. 1. marts 2027: kr. 30.547,75

Der er dog mulighed for indslusningsløn de første 6 måneder på kr. 21.800,00. pr. 1. maj 2025 udgør lønnen 26.500 kr. Månedslønnen stiger efter 3 års ansættelse med kr. 1000,-, såfremt medarbejderen ikke har fået anden individuel lønforhøjelse inden for de første 3 års ansættelse.

Stk. 2 Tekniske serviceledere aflønnes pr. måned med:

Pr. 1. marts 2025: 34.164,69

Pr. 1. marts 2026: 34.926,26

Pr. 1. marts 2027: 35.647,75

Stk. 3 Til medarbejdere, der pålægges souscheffunktion, betales et årligt tillæg på kr. 6.600,00

Bemærkning:

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

Stk. 4 Til medarbejdere, der pålægges stedfortræderfunktion, betales et årligt tillæg på kr. 3.300,00

Bemærkning:

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

Stk. 5 Lønnen reguleres i henhold til reguleringen på normallønsområdet på DA og FH- området.

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

§ 5 Pension

Stk. 1. Der ydes arbejdsmarkedspension til både fastansatte og timelønnede, der har opnået 6 måneders anciennitet i branchen eller i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, herunder en arbejdsmarkedspension i et EU/EØSland.

Timelønnede optjener ret til pensionsbidrag efter 58 vagter i virksomheden.

Det er en betingelse for ydelse af arbejdsmarkedspension, at medarbejderen er fyldt 20 år.

Stk. 2 Arbejdsgiverens bidrag udgør 10 % og medarbejderens udgør 2 %. Det samlede bidrag udgør 12 %.

Pr. 1. maj 2025 udgør virksomhedens bidrag 11 % og medarbejderens bidrag 2 %. Det samlede pensionsbidrag udgør 13 %.

Der ydes således ikke pension af f.eks. overarbejde, forskudttidstillæg og søgnehelligdagsbetaling.

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

Stk. 4 For deltidsbeskæftigede, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 5 Pensionsordningen indbetales til PEN-SAM-LIV Forsikringsselskab.

§ 6 Lønudbetaling/indbetaling af pensionsbidrag

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

§ 7 Funktion

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

§ 8 Arbejdstid

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat. Den årlige arbejdstid udgør brutto 1924 timer inkl. ferie og feriefridage og søgnehelligdage.

Stk. 2 Arbejdstiden kan tilrettelægges i turnusperioder. Normperioden i en turnusperiode er arbejdstiden pr. uge ganget med antal uger i turnusperioden. Planlægges der med en 4 ugers vagtplan, er normtiden for en fuldtidsansat i perioden 148 timer (37x4).

Stk. 3 Normperioden (normalt 4 ugers arbejdsplan) og arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Arbejdsplanen kan af ledelsen ændres med 2 ugers varsel. Hvis der er tvingende grunde hertil, kan arbejdsplanen ændres med et varsel på 1 uge.

Stk. 4 Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkning:

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

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

Stk. 5 Søgnehelligdage

For arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00 ydes et tillæg på 100% af den oppebårne løn.

Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg udbetales eller afspadseres. Placering af afspadsering sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejderens forhold.

§ 9 Overarbejde, herunder deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1 Overarbejde og merarbejde bør undgås.

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

Der er dog ikke tale om overarbejde, såfremt parterne aftaler, at medarbejderen går hjem før det vagtplanerede tidspunkt mod at arbejde mere på en anden vagt indenfor samme turnusperiode. En sådan aftale skal fremgå af vagtplansystemet.

Stk. 3 Frivilligt merarbejde som efter aftale med en deltidsansat udføres ud over de garanterede timetal og op til fuldtidsnormen i en turnusperiode betales som merarbejde og udløser ikke overtidsbetaling. Frivilligt merarbejde kræver ikke skriftlig aftale, idet arbejde op til fuld tid, og hvor der ikke foreligger overarbejdsattestation, betragtes som frivilligt merarbejde.

Over fx en 4 ugers turnus vil en deltidsansat med garanterede 29 timer pr. uge i gennemsnit kunne påtage sig 32 timers frivilligt merarbejde (148 timer – 116 timer), før der skal ske honorering efter overarbejdsbestemmelserne.

Stk. 4 Overarbejde, der beregnes pr. halve påbegyndte time, betales med et tillæg til den oppebårne timeløn pr. dag.

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

Stk. 5 Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg udbetales eller afspadseres. Placering af afspadsering sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejderens forhold.

§ 10 Tillæg for aften, nat- og weekend

Tidsrum	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Hverdage kl. 18.00 – 24.00 og Lørdage kl. 14.00 – 24.00	Kr. 22,25	Kr. 23,03	Kr. 23,84
Søndage kl. 06.00 – 24.00	Kr. 30,40	Kr. 31,46	Kr. 32,56
Nattillæg kl. 24.00 – 06.00	Kr. 30,40	Kr. 31,46	Kr. 32,56

§ 11 Dispositionstillæg

DGI Byen kan betale den ansatte et dispositionstillæg på kr. 11.991,96 årligt.

Tillægget betales som en kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition udenfor sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid gives takstmæssig overarbejdsbetaling.

§ 12 Tjenestedragt

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

§ 13 Feriegodtgørelse og særligt løntillæg

Stk. 1 Feriegodtgørelse indbetales til Feriekonto jf. den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2 Der betales et særligt løntillæg, der udgør 8,85 %.

Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget 9,85 % og pr. 1. marts 2027 10,85 %.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

§ 14 Feriefridage

Stk. 1 Feriefridage

Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret 1 feriefridag.

Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 4 feriefridage.

Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 5 feriefridage pr. år.

Holdes feriefridagene ikke inden periodens udløb, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 140 pr. time.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj - 30. april. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse. Til øvrige fastansatte, der ikke opnår rettigheder i henhold til ovenstående, samt fastansatte med tidsbegrænsede kontrakter med under 5 måneders aftalt arbejde, ydes i stedet et tillæg på 2,25 % af lønnen.

Placering af optjente feriefridage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel medarbejderens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov.

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere en kompensation svarende til 2,25 % af den oppebårne løn, optjent i perioden siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefridage.

§ 15 Ret til seniordage

Den enkelte seniormedarbejder kan vælge mellem seniordag, løn eller pension.

Den ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år

§ 16 Funktionærlovens bestemmelser

Følgende bestemmelser i Funktionærloven finder anvendelse:

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

§ 17 Barsel, fædre og forældreorlov

Stk. 1 Barselsorlov

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen er fastansat og har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

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

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne om lokalaftaler.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 og betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) har mor ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 5 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. 1, 2 og 3.

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. 3.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

Stk. 6 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	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 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.

§ 18 Barns første sygedag, lægebesøg, omsorgsdage m.m.

Stk. 1 Barnets sygedage

Der ydes frihed med fuld løn under barnets første hele sygedag. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Stk. 2. Lægebesøg med barn

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 4 Børnebørnsomsorgsdage

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

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

Dagene afholdes uden løn.

Stk. 5 Ledsagelse af nærtstående

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

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn.

§ 19 Opsigelse

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

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

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

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

DGI Byen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Bemærkning:

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

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

§ 20 ATP

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

§ 21 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 Der kan vælges en tillidsrepræsentant for overenskomstgruppen. Tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere forstået som både fuldtids- og deltidsmedarbejdere.

Der kan aftales, at der kan vælges flere end en tillidsrepræsentant efter forhandling mellem DGI Byen og FOA 1.

Stk. 2 Hvis der er færre end 5 medarbejdere kan der indgås valgsamarbejde med en anden gruppe i DGI Byen.

Stk. 3 Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til DGI Byen.

Tillidsrepræsentanten vælges for 2 år ad gangen. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af den overenskomstbærende organisation.

Stk. 4 Adgang til deltagelse i informationsmøder i forbindelse med overenskomstfornyelse

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn inkl. løn for transporttid til at deltage i nærmeste informationsmøde, hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

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.

Underretningen til arbejdsgiver skal gives mindst 1 uge før informationsmødet afholdes.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

Stk. 5 Tillidsrepræsentantens virksomhed

- Det er tillidsrepræsentantens pligt at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende gælder DGI Byen.
- Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for medarbejderne og kan forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne overfor ledelsen og optage forhandling lokalt
- Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes bedst muligt orienteret
- Tillidsrepræsentanten skal have alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de medarbejdere, som pågældende repræsenterer herunder en liste til brug for lønforhandling (under behørig iagttagelse af gældende persondatalovgivning)

Stk. 6 Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage hvervet. Varetagelse af hvervet må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 7 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten tjenestefrihed med løn til

- FOA's tillidsrepræsentantkurser
- Udøvelse af hvervet
- Deltagelse i møder arrangeret af FOA

Stk. 8 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Dette gælder også suppleanten og samarbejdsudvalgsmedlemmer.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem DGI Byen og FOA.

I tilfælde, der begrunder en bortvisning, skal DGI Byen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med FOA.

Afskedigelsen skal ske med pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Stk. 9 Hvis ikke parterne kan blive enige om afskedigelsens berettigelse og en eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse, sendes sagen for en voldgiftsret. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer – 2 fra DGI Byen, 2 for FOA og parterne peger i forening på en opmand.

Parterne retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Hvis ikke parterne kan blive enige, bedes Arbejdsretten udpege opmanden. Der henvises til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 10 Ophør som tillidsrepræsentant

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

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

En funktionær eller funktionærlignende ansat, som ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Stk. 10 Lokalaftale om afholdelse af ferie på forskud

Der kan indgås en lokalaftale om at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 11

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der indgår i valggrundlaget, og som på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

§ 22 Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

§ 23 Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med evt. uddannelse. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe et overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Uddannelsesrepræsentanten er ikke dækket af regler for TR opsigelsesbeskyttelse.

Kapitel III

RESERVER

§ 24 Personafgrænsning

Der kan - til afløsning ved ferie, sygdom, korterevarende vakancer, til opsætning og nedtagning af stande, elektricitet, lyd, lys, av-udstyr, skillevægge mv. i forbindelse med messer, konferencer, fester, event og lignende - anvendes reserver

Bemærkning:

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

§ 25 Løn, lønberegning

Stk. 1 Timelønnen udgør pr. time 1. marts 2025 kr. 169,43

Pr. 1. marts 2026 udgør timelønnen til kr. 174,18

Pr. 1. marts 2027 udgør timelønnen til kr. 178,68

Stk. 2 For unge under 18 år udgør timelønnen 95,60.

Reserver aflønnes minimum med 2 timer pr. dag.

Stk. 3 Lønnen opgøres og udbetales bagud månedsvis.

§ 26 Opsigelse

Reserver er at betragte som ansatte alene for de timer, hvor de er beskæftiget, der gælder derfor ikke noget opsigelsesvarsel.

§ 27 Øvrige ansættelsesvilkår

For reserver gælder i øvrigt følgende:

§ 1 Overenskomstens område

§ 3 Ansættelsesbrev

§ 5 Pension

§ 8, stk. 4 og 5 Arbejdstid

§ 10 Tillæg for aften, nat og weekend

§ 13 Ferie

§ 20 ATP

§ 21 Tillidsrepræsentantregler

Kapitel IV

§ 28 Unge under 18 år

Med henvisning til de ændrede regler for beskæftigelse af unge under 18 år, som trådte i kraft den 1. januar 2025, er parterne enige om, at adgang til beskæftigelse af unge under 18 år i overenskomsten skal være overensstemmende med den til enhver tid gældende lovgivningsmæssige ramme herfor.

Arbejdsgiveren er således forpligtet til at sikre, at unges arbejde tilrettelægges og udføres i overensstemmelse med:

Bekendtgørelse om unges arbejde Arbejds miljøloven

Formålet er at beskytte unges sikkerhed, sundhed og udvikling, samtidig med at de kan erhverve sig relevant arbejdserfaring. Nedstående liste (ej udtømmende) er et uddrag af nogle af de arbejdsopgaver, som parterne er enige om, at den unge kan udføre:

- Hjælpe til f.eks. på camps med at hente bolde, lave saftvand, rydde op,
- Tjekke og tømme madameposere, hvis de er fyldte eller tæt på at være det
- Tjekke omklædningsskabe for f.eks. affald
- Værtsskab - f.eks. hjælpe gæsterne med at finde vej, besvare spørgsmål, stå ved adgangssystemet i shoppen for at sikre, at gæsterne scanner deres QR kode/armbånd korrekt.
- Fejlmelde (oprette sag+billede i Timesafe), hvis f.eks. et skab ikke virker
- Tjekke og opfylde sæbedispensere i omklædningsrum
- Sætte autostole og klapvogne på plads
- Rydde legeredskaber op ved bassinerne
- Udlevere f.eks. popcornposer til børnene til vanddisko
- Hjælpe f.eks. børnene med at tage slush ice til vanddisko

Kapitel V

§ 29 Arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, herunder at overenskomsten både lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1 og sikrer medarbejderne den overordnede beskyttelse, der er omhandlet i direktivets artikel 8-13. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

§ 30 Behandling af faglig strid

Parterne følger de fagretlige regler, som er aftalt mellem hovedorganisationerne DA og FH i normen, Regler om behandling af faglig strid

§ 31 Hovedaftalen

Den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og FH indgåede hovedaftale er gældende.

§ 32 Ikrafttræden og opsigelse

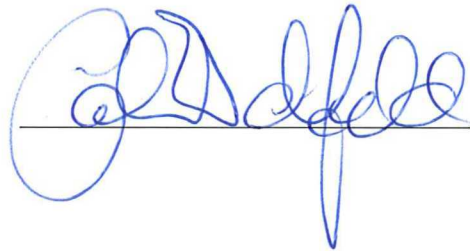
- Stk. 1* Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2025.
- Stk. 2* Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2028. Opsigelsen skal ske skriftligt.
- Stk. 3* Selvom overenskomsten er opsagt, løber den videre indtil ny overenskomst er indgået eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen mellem FH og DA.

København, den 11. juni 2025

For: DGI Byen



For: FOA – Fag og Arbejde



For: HORESTA Arbejdsgiver