
Serviceoverenskomst 2020-2023

Indgået mellem

KOOPERATIONEN

og



Privat Service,
Hotel og Restauration

Serviceoverenskomst

2020-2023

Indgået mellem

Kooperationen

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

§		Gammel sats	15/3-20	15/3-21	15/3-22
10	Grundtimeløn	110,42	112,88	115,34	117,77
11	Normaltimeløn	129,98	133,18	136,38	139,53
12	Præstationsløn	143,56	146,76	149,96	153,11
14	Servicetillæg	3,65	3,65	3,65	3,65
15	Anciennitetstillæg	4,65	4,65	4,65	4,65
16	Serviceassistenter	4,00	4,00	4,00	4,00
16	Rengøringstekniker	2,50	2,50	2,50	2,50
17	Aftentillæg, kl. 18.00-22.00	14,98	15,22	15,46	15,71
17	Nattillæg, kl. 22.00-05.00	19,50	19,81	20,13	20,45
17	Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00-24.00	22,70	22,70	22,70	22,70
17	1. maj kl. 12.00-24.00	22,70	22,70	22,70	22,70
17	Patruljetjeneste	2,90	2,90	2,90	2,90
17	Genetillæg	4,51	4,51	4,51	4,51
17	Hovedrengøring	7,13	7,13	7,13	7,13
17	Skurtillæg	3,11	3,11	3,11	3,11
17	Transporttid	110,42	112,88	115,34	117,77
17	Transport:				
17	15-30 km	4,00	4,00	4,00	4,00
17	30- km	6,00	6,00	6,00	6,00
17	Varskotillæg	33,73	33,73	33,73	33,73
18	Asbesttillæg	39,92	39,92	39,92	39,92
19	Beredskabsvagt	112,80	112,80	112,80	112,80
19	Tilkald kl. 16.00-06.00	126,88	126,88	126,88	126,88
20	Overtid:				
20	1., 2., 3. t.	40,89	40,89	40,89	40,89
20	Øvrige timer	81,78	81,78	81,78	81,78
23	Pensionsbidrag:				
23	Virksomheden	8,15%	8,15%	8,15%	8,15%
23	Medarbejder	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
24	Fritvalgsordning	4,0%	5,0%	6,0%	7,0%
36	SH+feriefridagsbetaling:				
36	Fuldtidsansat	750	875	875	875
36	Deltidsansat	500	500	500	500

36	<i>Særbestemmelser:</i> Fuldtidsansat		1000	1000	1000
36	Deltidsansat		600	600	600
52	Lønsats til elever:				
52	1 år	74,30	75,56	76,85	78,15
52	2 år	82,85	84,26	85,70	87,15
53	Kooperationens Udviklingsfond	0,46	0,46	0,46	0,46
54	Kooperationen – FH Udviklingsfond (FIU)	0,45	0,45	0,45	0,47*
55	Samarbejdsfonden	0,25	0,30	0,30	0,30
	*Bidrag til Kooperationen – FH Udviklingsfond (FIU) kr. 0,45. Pr. 15.1.22 stiger til kr. 0,47.				

Indholdsfortegnelse

Kapitel A – Ansættelse og arbejdstid	7
§ 1. Ansættelsesbeviser.....	7
§ 2. Den normale arbejdstid	7
§ 3. Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse	9
§ 4. "Den alternative ordning", jf. § 3, stk. 2	10
§ 5. "Flyvere"*	11
§ 6. "Skoleordning"	11
§ 7. Afløsere	11
§ 8. Funktionærlignende ansættelse	13
Kapitel B – Løn og tillæg.....	15
§ 9. Lønfastsættelse og beregning	15
§ 10. Grundtimeløn	15
§ 11. Den normale timeløn	15
§ 12. Præstationsløn	16
§ 13. Lokalløn	16
§ 14. Servicetillæg.....	17
§ 15. Anciennitetstillæg	18
§ 16. Faglært tillæg*	18
§ 17. Særlige tillæg.....	18
§ 18. Asbestarbejde	20
§ 19. Beredskabsvagt og tilkaldeordning.....	20
§ 20. Overtidsbetaling.....	21
§ 21. Afspadsering	22
§ 22. Akkorder, arbejdsstudier	23
Kapitel C – Særlige lønandele.....	24
§ 23. Pension og sundhedsordning.....	24
§ 24. Fritvalgsordning.....	26
§ 25. Seniorordning.....	27
Kapitel D - Lønudbetaling mv.	29
§ 26. Aflønningsperiode.....	29
§ 27. Udbetalingsform.....	29
§ 28. Udbetalingsdag	29
§ 29. Elektroniske dokumenter	29
Kapitel E - Fravær	30
§ 30. Sygdom	30
§ 31. Fravær af familiemæssige årsager.....	31
§ 32. Barsel, adoption og forældreorlov	33
§ 33. Ferie	35
§ 34. Overførsel af den 5. ferieuge	36
§ 35. Feriefridage	38
§ 36. Søgnehelligdage og juleaftensdag.....	38

Kapitel F - Ansættelsesforholdets ophør.....	41
§ 37. Opsigelse.....	41
§ 38. Udeblivelse	43
§ 39. Løn til efterladte.....	43
Kapitel G – Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter .	44
§ 40. Hvor vælges tillidsrepræsentanten	44
§ 41. Hvem kan vælges	44
§ 42. Valg af tillidsrepræsentant.....	45
§ 43. Tillidsrepræsentantens uddannelse	45
§ 44. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten	46
§ 45. Tillidsrepræsentantens virksomhed	46
§ 46. Fællestillidsrepræsentant	48
§ 47. Andre muligheder for valg	48
§ 48. Tillidsrepræsentantens vederlag	49
§ 49. Tillidsrepræsentantstillingens ophør	49
§ 50. Arbejdsmiljørepræsentanternes virke.....	51
Kapitel H – Uddannelse.....	53
§ 51. Uddannelse	53
§ 52. Serviceassistentuddannelsen	55
Kapitel I – Fonde.....	58
§ 53. Kooperationens Udviklingsfond	58
§ 54. Kooperationen – FH Udviklingsfond (FIU)	58
§ 55. Kooperationens Samarbejdsfond.....	58
§ 56. Omregning.....	59
§ 57. Tillidsrepræsentanter og det lokale samarbejde	60
Kapitel J – Fagretlig behandling.....	61
§ 58. Normen.....	61
Kapitel K – Underleverandører og vikarer	63
§ 59. Samarbejde og anvendelse af underleverandører	63
§ 60. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	65
§ 61. Adgang til lønoplysninger	65
Kapitel L – Andre regler	68
§ 62. Arbejdsplaner	68
§ 63. Arbejdsreglement	68
§ 64. Beklædning.....	68
§ 65. Lokalaftaler.....	68
§ 66. Kontingenttræk	69
§ 67. Specialregler	69
§ 68. Nyoptagne virksomheder.....	69
§ 69. Overenskomstens gyldighed	72

Særbestemmelser.....	73
Særbestemmelser om skadeservice m.v.	73
Særbestemmelser om levnedsmiddelindustrien.....	81
Særbestemmelser om togservice	84
Bilag.....	88
Bilag A. Retningslinier for deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk.....	88
Bilag B. Arbejdsbestemmelser.....	89
Bilag C. Specialregler	91
Bilag D. Implementering af ligelønsloven mv.....	92
Bilag E. Aftale om ferieoverførsel	96
Bilag F. Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde.....	98
Protokollater.....	101
Protokollat 1. Hjemmeservice.....	101
Protokollat 2. Procedure for kontrolopmåling.....	101
Protokollat 3. Aftale vedrørende arbejdsmarkeds-pension i henhold til Serviceoverenskomstens § 23	104
Protokollat 4. Fornyelsesaftalens fortolkning.....	106
Protokollat 5. Bidrag til SUS.....	106
Protokollat 6. Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter	106
Protokollat 7. Forståelse af protokollat om afspadsering af systematisk overarbejde	107
Protokollat 8. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	108
Protokollat 9. Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område.....	108
Protokollat 10. Organisationsaftale om databeskyttelse	108
Protokollat 11. Udvalgsarbejde om arbejdstakt	109
Protokollat 12. Fremtidens kompetencebehov inden for rengøringsbranchen	109
Protokollat 13. En opsøgende uddannelseskonsulent-tjeneste	110
Protokollat 14. Pension til elever	110
Protokollat 15. Afdækning af udviklingen i servicebranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid.....	111
Protokollat 16. Udvalgsarbejde vedrørende revision af regler om deltidsansættelse mv.	112
Protokollat 17. Forsøgsordning med støtte fra Service-branchens Udviklingsfond til nyansattes grundlæggende faglige kvalificering	112
Protokollat 18. Forsøgsordning med støtte fra Kooperationens Udviklingsfond til grundlæggende almen kvalificering	113
Protokollat 19. Forenkling af ansøgningsprocessen i Servicebranchens Udviklingsfond.....	114

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses ansatte eller medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

Kapitel A – Ansættelse og arbejdstid

§ 1. Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Indhold

Virksomheden skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med Lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde min. bestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser, samt om den daglige eller ugentlige arbejdstid.

Virksomheden skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give medarbejderen skriftlig besked herom.

Stk. 2. Nachfrist

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 15 dage efter skriftlig forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

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

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftalen kvittere for modtagelsen.

§ 2. Den normale arbejdstid

Stk. 1. Daglig arbejdstid

Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet.

Stk. 2. Ugentlig arbejdstid

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3. Fastsættelse af arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart

Virksomhederne har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart.

Stk. 4. Arbejdstidens fordeling på ugen

Det tilstræbes, at arbejdstiden fordeles ligeligt på 5 dages uge.

Stk. 5. Arbejdstidens fordeling på døgnet

Arbejdstiden kan fordeles i 2 daglige perioder. Såfremt arbejdstiden er delt, skal der i hvert døgn gives medarbejderen en sammenhængende hvileperiode på mindst 8 timer.

Ved tilrettelæggelsen af den daglige arbejdstid skal det i videst muligt omfang tilstræbes, at denne ikke deles i 2 perioder.

Stk. 6 Arbejde på søn- og helligdage

Hvor arbejdets udførelse kræver det, kan der iværksættes arbejde på søn- og helligdage.

Stk. 7. Varierende ugentlig arbejdstid

Under forudsætning af lokal skriftlig enighed mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten og/eller skriftlig enighed mellem virksomheden og den lokale 3F afdeling, og hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider på mindst 15 timer og højst 37 timer i gennemsnit over en periode på mindst 2 uger fra et aftalt tidspunkt. Skriftlighedskravet har fremadrettet virkning for enighed, der opnås fra den 1. maj 2007.

Den ugentlige arbejdstid må dog ikke overstige 48 timer.

Fridage skal efter ønske gives i sammenhæng.

Arbejdsopgaver, der omfattes af særbestemmelser for Skadeservice m.v. er undtaget fra denne bestemmelse.

Stk. 8. Omlægning af fridøgn

Hvor det driftsteknisk er nødvendigt, kan det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn, og fridøgnene bør så vidt muligt lægges i sammenhæng.

Stk. 9. Nedsættelse af hviletiden

I forbindelse med presserende arbejdsopgaver (engangsopgaver, hovedrengøring og lignende) kan den daglige hvileperiode nedsættes til mindst 8 timer eller udskydes med hensyntagen til arbejdsmiljølovens almindelige bestemmelser.

Stk. 10. Pause

Såfremt der ikke lokalt træffes anden aftale, skal arbejde ud over 4 timer afbrydes af en spise- og hvilepause af mindst 1/2 times varighed.

Stk. 11. Inddragelse af medarbejderne

Medarbejderne eller deres repræsentanter skal ved fastsættelse af arbejdstider, spise- og hvilepauser høres.

Dersom virksomheden ikke kan imødekomme medarbejdernes ønsker, fastsættes arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv.

Medarbejderne har påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

§ 3. Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1. Fuldtid

Ved fuldtidsbeskæftigelse forstås i henseende til nærværende overenskomst en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer.

Stk. 2. Deltids- og korttidsbeskæftigelse

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltids- og korttidsbeskæftigelse.

Overenskomstparterne er dog enige om, at der er en fælles interesse i, at branchens medarbejdere har så mange timer som muligt i ansættelsesforholdet. Det gør branchen mere attraktiv, hvilket er både i virksomhedernes og medarbejdernes interesse. Parterne opfordrer derfor til, at virksomhederne løbende overvejer, om de kan tilbyde medarbejderne flere timer.

Såfremt deltidsansatte fremsætter ønske om en udvidelse af arbejdstiden, skal virksomhederne søge at imødekomme det i forbindelse med naturlig afgang, kontraktudvidelser og lignende.

Den ugentlige arbejdstid skal mindst være 15 timer, og virksomhederne bør tilstræbe, at arbejdstiden er mindst 20 timer.

Ansættelse af deltids- såvel som ansættelse af korttidsbeskæftigede til løsning af visse arbejdsopgaver med en kortere ugentlig arbejdstid end foran nævnt kan finde sted.

Ved etablering af sådanne ansættelsesforhold skal vedkommende virksomhed orientere organisationen eller den stedlige tillidsrepræsentant. Organisationen har påtaleret, såfremt man ikke finder, at nødvendigheden af korttidsbeskæftigelse er dokumenteret.

Stk. 3. Overenskomstens almindelige bestemmelser

I øvrigt er overenskomstens almindelige bestemmelser også gældende for deltids- og korttidsbeskæftigede.

§ 4. ”Den alternative ordning”, jf. § 3, stk. 2

Stk. 1. Under 15 timer ugentlig

Medlemmer af Kooperationen kan tiltræde en ordning, hvorefter Serviceoverenskomstens § 3, stk. 2 præciseres således, at der uden særskilt orientering til organisationen eller den stedlige tillidsrepræsentant kan ske ansættelse af deltids- såvel som ansættelse af korttidsbeskæftigede med en ugentlig arbejdstid, der er kortere end 15 timer pr. uge.

Stk. 2. Orientering af forbund og PensionDanmark

Kooperationen orienterer forbundet, når en virksomhed tilkendegiver, at den ønsker at tiltræde retningslinjerne. Orienteringen sker skriftligt med oplysning om datoen for indtræden i ordningen. Forbundet bekræfter for modtagelsen af orienteringen overfor Kooperationen.

Ved tiltrædelse af denne ordning omfattes virksomheden tillige af en ordning, som indebærer, at 3F Privat Service, Hotel og Restauration skal modtage underretning (med lønmodtagers navn og adresse) hver gang en lønmodtager oprettes (dvs. indgår i pensionsordningen) hos PensionDanmark. PensionDanmark underretter herefter 3F Privat Service, Hotel og Restauration lønmodtagerens navn og adresse. Samtidig hermed kontrollerer PensionDanmark, om lønmodtageren fra en tidligere ansættelse har været omfattet af Serviceoverenskomstens pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. PensionDanmark underretter virksomheden og 3F Privat Service, Hotel og Restauration herom.

Stk. 3. Frigørelse fra ordningen

En virksomhed, der har tiltrådt ordningen, kan til enhver tid med 3 måneders varsel til udløbet af en overenskomstperiode, frigøre sig fra aftalen, hvorefter Serviceoverenskomstens § 3, stk. 2 på ny er gældende fuldt og helt for den pågældende virksomhed.

§ 5. "Flyvere"*

Stk. 1. "Flyvere"

Virksomheden kan ansætte medarbejdere som "flyvere". Herved forstås medarbejdere med et fast garanteret timetal inden for et nærmere bestemt geografisk område. "Flyvere" har ikke fast tilknytning til et enkelt driftssted, men skifter mellem disse efter virksomhedens driftsmæssige behov.

Der er også mulighed for at tilbyde deltidsansatte, jf. § 3, stk. 2, et garanteret mertimetal som "flyvere" i samme ansættelsesforhold.

Stk. 2. Overenskomstens almindelige bestemmelser

I øvrigt er overenskomstens almindelige bestemmelser gældende for "flyvere".

** Den nye bestemmelse begrænser ikke virksomhedernes mulighed for at gøre brug af overenskomstens eksisterende regler.*

Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer der opnås enighed om. I modsat fald udgår forsøgsordning.

§ 6. "Skoleordning"

Virksomhederne kan ansætte medarbejdere på "skoleordningen" på uddannelsesinstitutioner, hvor der er mere end 5 ugers ferielukket om året. Antallet af arbejdsdage følger institutionens undervisningsdage.

Medarbejdere, som er medlem af en A-kasse og er ansat på "skoleordningen", kan efter påkrav få udstedt frigørelsesattest.

Det er en forudsætning, at det fremgår af ansættelsesbeviset, at ansættelsen er sket på skoleordningen.

§ 7. Afløsere

Stk. 1. Anvendelse

Afløsere kan uanset timetal anvendes til afløsning for fastansat personale ved sygdom, ferie eller andet kortere fravær, herunder i forbindelse med genbesættelse af stillinger.

Stk. 2. Opgavebestemt ansættelse

Der udfærdiges et ansættelsesbevis, der beskriver ansættelsesforholdet.

Ansættelsen er opgavebestemt til afløsning, og der er intet gensidigt opsigelsesvarsel.

Stk. 3. Tilbud om fastansættelse

Det skal fremgå af ansættelsesbeviset, at afløseren skal tilbydes fastansættelse inden for 6 måneder. Tilbuddet fra arbejdsgiveren skal afgives skriftligt. Afslås tilbuddet kan vedkommende fortsætte som afløser. Ved genbesættelse af faste stillinger kan afløseren kræve sig fastansat i den ledige stilling efter 14 dage.

Stk. 4. Overenskomstens øvrige bestemmelser

Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende (eksempelvis optjenes anciennitet fra første ansættelsesdag; også selvom der i ansættelsesforholdet periodevis er uproduktive timer). Afløsere er kun omfattet af § 19, såfremt beredskabsvagt og tilkaldeordning indgår i afløsningsopgaven. Overarbejde honoreres efter § 20.

Stk. 5. Minimumsbetaling

Ved fremmøde til en aftalt afløsningsopgave betales for minimum 3 præstationsløntimer.

Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om afløsning for en fastansat medarbejder på kursus. I så fald skal afløsningsopgaven svare til den fastansatte medarbejders timetal på den pågældende plads.

Stk. 6. Udlevering af oplysninger*

I de situationer hvor forbundet har konkret og begrundet mistanke om, at der finder systematisk brud på afløserbestemmelsen sted, kan forbundet rette henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at få udleveret de nødvendige oplysninger.

Er der ikke enighed mellem forbundet og virksomheden om udlevering af oplysningerne, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger, der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

**Stk. 6 blev indført pr. 1. marts 2020 og bortfalder ved overenskomstperiodens udløb, medmindre overenskomstparterne aftaler andet.*

§ 8. Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1. Aftale

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhederne kan indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår efter nærmere aftale med den enkelte medarbejder. Aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldig, såfremt den er udformet skriftligt.

Overenskomstens parter anbefaler, at virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, som minimum gør det efter følgende retningslinjer og i overensstemmelse med serviceoverenskomstens bestemmelser.

Stk. 2. Løn

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det aftalte timetal. Eventuelle tillæg ydes ud over den faste månedsløn.

Stk. 3. Fratræden

Funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende. Serviceoverenskomstens § 37, stk. 3, finder ikke anvendelse.

Stk. 4. Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse efter medarbejderens eget valg, jf. Ferielovens bestemmelser herom. Såfremt der holdes ferie med løn, beregnes der tillige feriepenge af eventuelt merarbejde, som udbetales samtidig med ferietillæg.

Stk. 5. Feriefridage

De første 9 måneder af ansættelsesforholdet opspares 1,75% af den ferieberettigede løn til feriefridage. Medarbejderen har i denne periode ret til et forskudsbeløb på kr. 875,00 pr. afholdt feriefridag, idet forskudsbeløbet aldrig kan overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders feriefridagskonto.

Efter 9 måneders ansættelse får medarbejderen på funktionærlignende vilkår ret til 5 feriefridage med løn som under ferie og opsparingen ophører. Et eventuelt overskud på feriefridagskontoen modregnes i medarbejderens løn på det tidspunkt, hvor feriefridagene afholdes.

Medarbejderen kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår.

Såfremt medarbejderen fratræder inden 9 måneders ansættelse vil eventuel resttilgodehavende på feriefridagskontoen blive udbetalt sammen med feriebetalingen.

Medarbejdere med mere end 9 måneders ansættelse kan, såfremt feriefri-dagene ikke afholdes inden kalenderårets udløb, inden 3 uger rejse krav om kompensation pr. ubrugt feriefri-dag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Såfremt medarbejderen med mere end 9 måneders ansættelse, med ret til løn som under ferie på feriefri-dagene, fratræder, beregnes kompensationen for ikke afholdte feriefri-dage forholdsmæssigt, hvor 5 feriefri-dage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefri-dage i hvert kalenderår.

Stk. 6. Søgnehelligdag (SH-dage)

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage. Funktionærlignende ansatte medarbejdere skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelligdag gives en erstatningsfri-dag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 7. Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5.

Kapitel B – Løn og tillæg

§ 9. Lønfastsættelse og beregning

Stk. 1. Mindste tidsenhed

Mindste tidsenhed for beregning af løn og løntillæg er et kvarter.

Stk. 2. Tidsenhed ved mer- og overarbejde

Ved beregning af løn og løntillæg for arbejde ud over den aftalte daglige arbejdstid, betales for hver påbegyndt 1/2 time.

§ 10. Grundtimeløn

Stk. 1. Grundtimelønnen udgør

Pr. 15. marts 2020 kr. 112,88

Pr. 15. marts 2021 kr. 115,34

Pr. 15. marts 2022 kr. 117,77

Stk. 2. Anvendelsesområde

Grundtimelønnen er aflønningssats for medarbejdere under 18 år, der ikke er beskæftiget med præstationslønopgaver.

Grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid, jf. § 17, stk. 7.

Stk. 3. Beregningsgrundlag

Grundtimelønnen er det beregningsmæssige grundlag for præstations- og akkordløn.

§ 11. Den normale timeløn

Stk. 1. Den normale timeløn udgør

Pr. 15. marts 2020 kr. 133,18

Pr. 15. marts 2021 kr. 136,38

Pr. 15. marts 2022 kr. 139,53

Stk. 2. Anvendelsesområde

Den normale timeløn er alene aflønningssats for medarbejdere over 18 år, der

- *enten* er beskæftiget med serviceopgaver, som efter forholdets natur ikke egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn

- *eller* savner praktisk eller teoretisk erfaring inden for rengøringsbranchen, men som beskæftiges med opgaver, der egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn. Disse skal i så fald senest 2 måneder efter ansættelsen overgå til præstationsløn.

§ 12. Præstationsløn

Stk. 1. Præstationslønnen udgør

Pr. 15. marts 2020 kr. 146,76

Pr. 15. marts 2021 kr. 149,96

Pr. 15. marts 2022 kr. 153,11

Stk. 2. Anvendelsesområde

Præstationsløn er gældende, hvor arbejdet er opmålt og effektiviteten fastsat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier.

Arbejdsgiverens fastsættelse af arbejdsomængden inden for den normerede arbejdstid kan gøres til genstand for fagretlig behandling og herunder for kontrolstudier, foretaget af organisationernes konsulenter.

Før et kontrolstudie iværksættes, skal medarbejderen og den stedlige arbejdsledelse have gennemgået arbejdsplanerne og metoderne samt have præciseret problemstillingen.

Arbejdsgiveren skal være repræsenteret under kontrolstudiet for at kontrollere, om den anvendte metode samt det udførte arbejde svarer til arbejdsplanerne.

Overenskomstparterne anerkender en tolerance ved effektivitetsberegningen på 5 point.

Præstationsløn - ydes for det normerede timetal, når effektiviteten er fastlagt inden for et maksimum på 130 point.

Stk. 3. Ekstraopgaver

Medfører ekstraopgaver en forlængelse af den aftalte arbejdstid på en arbejdsplads med præstationsløn, ydes der også præstationsløn for sådanne timer.

§ 13. Lokalløn

Stk. 1. Timeløn med lokalløn

Der kan indgås aftale lokalløn på virksomhederne.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

- Pr. 15. marts 2020: kr. 1,50
- Pr. 15. marts 2021: kr. 2,00
- Pr. 15. marts 2022: kr. 2,50

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen (§ 11) og præstationslønnen (§ 12) tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

Stk. 3. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 14. Servicetillæg

For samtlige arbejdstimer betales et servicetillæg på kr. 3,65 pr. time.

§ 15. Anciennitetstillæg

Stk. 1. Anciennitetstillæg

Til fastansatte medarbejdere som har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales et tillæg på kr. 4,65 pr. præsteret arbejdstime.

§ 16. Faglært tillæg*

Medarbejdere, der har gennemført nedenstående erhvervsuddannelser, får følgende tillæg:

Uddannelse	Pr. 15. marts 2020
Serviceassistent	4,00 kr./time
Rengøringstekniker	2,50 kr./time

**Overenskomstparterne er enige om, at virksomheden kan ansøge Kooperationens Udviklingsfond om dækning af udgiften til det faglærte tillæg, i det omfang fonden giver mulighed herfor.*

§ 17. Særlige tillæg

Stk. 1. Holddrift

Hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold, er holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transport gældende.

Tilsvarende er gældende i de beskrevne tilfælde, selv om holdene ikke skifter.

Stk. 2. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

I øvrigt betales der til samtlige arbejdstimer inden for de nedenfor nævnte tider følgende tillæg:

Aftentillæg - kl. 18.00 - 22.00

Pr. 15. marts 2020	kr. 15,22
Pr. 15. marts 2021	kr. 15,46
Pr. 15. marts 2022	kr. 15,71

Nattillæg kl. 22.00 - 05.00

Pr. 15. marts 2020	kr. 19,81
Pr. 15. marts 2021	kr. 20,13
Pr. 15. marts 2022	kr. 20,45

Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00 - 24.00

Pr. 15. marts 2020 kr. 22,70

1. maj kl. 12.00 - 24.00

Pr. 15. marts 2020 kr. 22,70

Stk. 3. Patruljetjeneste

Herudover betales der for arbejde i patruljetjeneste til samtlige normaltimer et tillæg på kr. 2,90.

Stk. 4. Tillæg på grund af særlige omstændigheder

Der ydes genetillæg på kr. 4,51 pr. time, når arbejdet er præget af en eller flere af de nedenfor opregnede særlige omstændigheder:

- a) Rengøring af særlig smudsig karakter (f.eks. rengøring i industrilokaler med støvende og særligt besmudsende produktion samt toiletter, baderum, omklædningsrum og trapper i forbindelse med disse lokaler, rengøring efter håndværkere - rengøring af centralfyr).
- b) Rengøring med særligt vanskelige pladsforhold (f.eks. rengøring af skolegårdstoiletter og biografer).
- c) Rengøring af særlig ubehagelig karakter (f.eks. rengøring af celler og toiletter i detentioner, rengøring på statshospitaler og institutioner under særfor sorgen, hvor forureningen, forårsaget af patienterne er af særlig grov karakter, samt på lukkede afdelinger med oppegående patienter, samt rengøring på patologiske afdelinger og morsstuer). Endvidere offentlige toiletter, toiletter på værtshuse, bodegaer, diskoteker med særlig grov besmudsning - samt lokaler efter store festarrangementer, herunder toiletterne. Rengøring af trapper i beboelsesejendomme. I ekstraordinære tilfælde under ovennævnte punkter træffes lokal aftale, (f.eks. opkast, uhumskheder på restaurationstoiletter med særlig grov besmudsning).
- d) B-assistentarbejde (KEB) eller tilsvarende.

Stk. 5. Hovedrengøring

For hovedrengøring betales et tillæg på kr. 7,13 pr. time.

Stk. 6. Manglende spisested

For manglende spisested ydes skurtillæg på kr. 3,11 pr. time, forudsat at den normerede daglige arbejdstid overstiger 4 timer (jf. § 2, stk. 10).

Stk. 7. Transport

Når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser, ydes godtgørelse for transporttid og transportudgifter.

Transporttiden betales med grundtimeløn, jf. § 10, stk. 2, og transportudgifterne godtgøres på basis af offentlige transportmidlers kort- eller billetpris.

Når virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads, f.eks. til udførelse af engangsopgaver, og transporten udføres i medarbejdernes bil, betales kilometerpenge efter statens regler.

Transporttiden betales som ovenfor anført. Når virksomheden sørger for transporten til og fra arbejdspladsen, ydes compensation for den medgående transporttid, målt på basis af afstanden, målt på basis af Google Maps eller tilsvarende platform, mellem bopælen og arbejdspladsen.

- a) Mellem 15 og 30 km betales kr. 4,00 pr. transportdag
- b) Over 30 km betales kr. 6,00 pr. transportdag.

Stk. 8. Varskotillæg

Såfremt arbejdstiden - uden at det er varslet dagen før - forlænges med mere end 1 time, ydes der et varskotillæg på kr. 33,73.

§ 18. Asbestarbejde

Stk. 1. Særlige sikkerhedsbestemmelser

Arbejde, der omfattes af de særlige sikkerhedsregler i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om asbest, aflønnes med den normale timeløn (jf. § 11) og et akkordafsavnstillæg på kr. 39,92 pr. time.

Stk. 2. Akkordafsavnstillæg

Det nævnte akkordafsavnstillæg inkluderer ethvert i Serviceoverenskomsten nævnt løntillæg.

§ 19. Beredskabsvagt og tilkaldeordning

Stk. 1. Beredskabsvagt

Mellem virksomheden og den enkelte medarbejder kan der træffes aftale om beredskabsvagt, således at den pågældende forpligter sig til enten at opholde sig i hjemmet eller ved en på forhånd anmeldt telefon med henblik på tilkaldelse.

For beredskabsvagt i perioden kl. 16.00 - 06.00 betales kr. 112,80 pr. beredskabsvagt.

Stk. 2. Akut tilkald

Herudover kan der mellem virksomheden og den enkelte medarbejder træffes uforpligtende aftale om, at virksomheden må tilkalde medarbejderen i akutte situationer.

Såfremt sådant tilkald finder sted i perioden mellem kl. 16.00 - kl. 06.00 betales kr. 126,88 pr. tilkald.

Stk. 3. Mindste betaling

Ved tilkald efter stk. 1 og 2 betales der mindst løn for 3 timer.

Stk. 4. Reduktion af hvileperiode

Når medarbejdere kaldes til arbejde som nævnt i stk. 1 og 2, kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer eller udskydes, således at den gives efter afslutningen af det sidste arbejde, alt i øvrigt i overensstemmelse med reglerne herom i Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn.

§ 20. Overtidsbetaling

Stk. 1. Tillæg for overarbejde

Når virksomhedens forpligtelser kræver arbejde ud over normal arbejdstid ydes tillæg således:

For de første 3 overarbejdstimer	50% svarende til kr. 40,89
For de efterfølgende timer	100% svarende til kr. 81,78

Overtidstillæggene beregnes af kr. 81,78.

Stk. 2. Tillæg til fuldtidsansatte

Til fuldtidsansatte medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over den i

§ 2, stk. 2 fastsatte ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Tillæg til deltids- og korttidsansatte

Til deltids- og korttidsansatte medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over en daglig arbejdstid på 7 timer og 30 minutter.

§ 21. Afspadsering

Stk. 1. Overarbejde

Afspadsering af overarbejde kan etableres, når det er driftsmæssigt begrundet samt i øvrigt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og arbejdsledelsen.

Stk. 2. Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 2, stk. 7, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra opsparet systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Anmærkning:

Om forståelsen af systematisk overarbejde se Protokollat 7

Stk. 3. Sygdom

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

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

§ 22. Akkorder, arbejdsstudier

Stk. 1. Akkord og lønsystemer

Organisationerne er enige om, at mulighederne for arbejdets udførelse på akkord udnyttes, eller andre lokalt afpassede produktivitetsfremmende lønsystemer indføres.

Stk. 2. Lokalaftaler

Organisationerne er enige om, at der inden for de forskellige virksomheder og serviceområder kan indgås lokale aftaler om akkorder og produktionstillægsordninger.

Stk. 3. Skriftlige aftaler

For arbejdsopgaver, der ikke er eller kan tidsstudies, fastsættes akkorderne ved lokal forhandling.

Alle aftaler om akkord skal indgås skriftligt, og i akkordsummen skal være indeholdt alle eventuelle overenskomstmæssige tillæg, herunder overtidstillæg.

Aftalte akkorder kan kun ændres ved forhandling.

Aftalte akkorder kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel.

Arbejde udført i akkord skal have en tilfredsstillende kvalitet. Er dette ikke tilfældet, kan arbejdet kræves lavet om, og ved vægring, kan akkordbetalingen helt bortfalde.

Stk. 4. Betalingsfaktor

Hvor akkordbetalingen fastsættes ved betalingsfaktor, beregnes minutfaktoren som grundtimelønnen divideret med 60.

Stk. 5. Sikret arbejdsmængde

Der sikres medarbejderne den mængde arbejde, der svarer til minimum 50% over normaltiden, under forudsætning af 100% stabilt fremmøde og under hensyn til, at arbejdstiden er effektiv.

Kapitel C – Særlige lønandele

§ 23. Pension og sundhedsordning

Stk. 1. Arbejdsmarkedspension

Medarbejderne omfattes af en arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PensionDanmark.

Stk. 2. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget – der beregnes af den A-skattepligtige indkomst - udgør:

Medarbejder bidrag	Virksomhedens bidrag	Samlet bidrag
4,0%	8,15%	12,15%

Til medarbejdere med mindst 10 års virksomhedsanciennitet er det samlede pensionsbidrag i alt 0,6% højere end ovennævnte pensionsbidrag, hvoraf virksomheden betaler 0,4% og medarbejderen 0,2%. Bidraget beregnes fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvor 10 års anciennitet opnås.

Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønberegningen og anvises af virksomheden til PensionDanmark.

Alle medarbejdere er omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning. Bidrag til sundhedsordningen er indeholdt i arbejdsgivers pensionsbidrag.

Stk. 3. Omfattede medarbejdere

Pensionsordningen omfatter følgende medarbejdere:

- Medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.
- Medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 2 måneders anciennitet i virksomheden. Ved 2 måneders anciennitet forstås i denne henseende to fulde aflønningsmåneder, jf. § 26.
- Personer ansat i fleksjob
Overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejds-
evne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob fraviges, når beskæftigelsen i et tilskudsberettiget fleksjob sker på følgende måde:

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

d. Elever

Indtil 1. september 2020 gælder:

Overenskomstparterne er enige om, at elever på erhvervsuddannelserne til rengøringstekniker og serviceassistent omfattet af Serviceoverenskomsten bliver omfattet af denne overenskomsts pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til PensionDanmark.

Der henvises i øvrigt til protokollat 14.

Fra 1. september 2020 gælder:

Overenskomstparterne er enige om, at elever omfattet af Serviceoverenskomsten og under uddannelse som Serviceassistent eller Rengøringstekniker gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet. Ved 2 måneders anciennitet forstås i denne henseende to fulde aflønningsmåneder, jf. § 23, stk. 3, litra b.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne henholdsvis 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%.

Der henvises i øvrigt til protokollat 14.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt for de øvrige medarbejdere.

Stk. 4. Ekstra pensionsbidrag

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 15. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparringen.

Stk. 5. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 24. Fritvalgsordning

Stk. 1. Opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn til fritvalgsordningen. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Der afregnes løbende pensionsbidrag af fritvalgsordningen.

I overenskomstperioden udgør stigningen til fritvalgsordningen 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn.

Pr. 15. marts 2020 stiger fritvalgsordningen til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 15. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.

Stk. 2. Udbetaling

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgsordningen til fravær i forbindelse med afvikling af seniorfridage og børneomsorgsdage.

Pr. 14. juni og pr. 14. december samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales sammen med lønnen.

Der udbetales ikke beløb den 14. juni til medarbejdere, der har valgt børneomsorgsdage og/eller seniorfridage.

De lokale parter kan skriftligt aftale, at det samlede bidrag til fritvalgsopsparringen udbetales løbende sammen med lønnen.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår arbejdsgiverorganisationen.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med fritvalgsordningen.

§ 25. Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgsordningen til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra fritvalgsordningen i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som feriefridags- og søgnehelligdagskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 36.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 23, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens fritvalgsordning.

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

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgsordningen og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at bruge. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det kommende kalenderår.

Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i det kommende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

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

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie/feriefridage, jf. § 35. Det gælder dog ikke for seniordage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse.

Betalingen for seniorfridage følger reglerne for søgnehelligheds- og feriefridagsbetaling i § 36, stk. 3, stk. 4 og stk. 5.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 33, § 35 og § 36.

For funktionærlignende ansatte, jf. § 8, gælder yderligere:

Er medarbejderen funktionærlignende ansat og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens månedsløn og medarbejderen betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Kapitel D - Lønudbetaling mv.

§ 26. Aflønningsperiode

Aflønningsperioden begynder den 15. og slutter den 14.

§ 27. Udbetalingsform

Lønudbetalingen finder sted til medarbejderens NemKonto.

§ 28. Udbetalingsdag

Lønudbetalingen skal senest finde sted den sidste bankdag i måneden.

§ 29. Elektroniske dokumenter

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Kapitel E - Fravær

§ 30. Sygdom

Stk. 1. Sygeløn

Virksomhederne udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til den til enhver tid gældende dagpengelov.

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der løn under sygdom for de resterende arbejdstimer.

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet ydes der, hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, løn under sygdom.

Løn under sygdom ydes maksimalt for 70 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden).

Erstatning for arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden). Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom og ikke som arbejdsskade.

Stk. 2. Betaling

Sygeløn defineres som præstationsløn, servicetillæg, anciennitetstillæg og faglært tillæg*, jf. § 12, § 15, § 15, og § 16.

Ved uarbejdsdygtighed på grund af arbejdsskade ydes en godtgørelse på 100% af indtjeningen inden for den sidste lønperiode af 4 uger. Beregningen foretages efter dagpengelovens almindelige regler.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Der udbetales løn under sygdom for maksimalt 37 timer pr. uge, jf. dog § 2, stk. 7 og § 33, stk. 3.

*Overenskomstparterne er enige om, at virksomheden kan ansøge Kooperationens Udviklingsfond om dækning af udgiften til det faglærte tillæg, i det omfang Udviklingsfonds giver mulighed herfor.

Stk. 3. Udbetalingstidspunkt

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

Stk. 4. Ophør af retten til betaling

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

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

§ 31. Fravær af familiemæssige årsager

Stk. 1. Barns sygdom

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, mindreårige, hjemmenværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Stk. 2. Børns indlæggelse

Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Fra 1. maj 2017 gælder friheden med fuld løn også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 3. Lægebesøg*

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

**Bestemmelsen i stk. 3 træder i kraft den 1. maj 2020.*

Stk. 4. Børneomsorgsdage

Indtil 1. maj 2020:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedage har pr. 1. maj 2017 ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 24. Betalingen følger reglerne for søgnehelligheds- og feriefridagsbetaling i § 36, stk. 3, stk. 4 og stk. 5.

Fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, tildeles 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020.

Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens fritvalgskonto, jf. § 24. Betalingen følger reglerne for søgnehelligheds- og feriefridagsbetaling i § 36, stk. 3, 4 og 5.

Fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens fritvalgskonto jf. § 24. Betalingen følger reglerne for søgnehelligdays- og feriefridagsbetaling i § 36, stk. 3, 4 og 5.

Stk. 5. Orlov til pasning af nærtstående

Der indrømmes orlov uden løn til medarbejdere, der i henhold til reglerne herom i Barselsloven § 26 henholdsvis Serviceloven § 119 i en periode skal passe deres syge barn eller pårørende, der ønsker at dø i eget hjem. Det forudsættes, at vedkommende medarbejder bedst muligt løbende orienterer virksomheden om det forventede tidspunkt for arbejdets genoptagelse.

§ 32. Barsel, adoption og forældreorlov

Stk. 1. Graviditets- og barselsorlov

Der tilkommer den fastansatte kvindelige medarbejder, som på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødsel (graviditetsorlov/barselsorlov).

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

Stk. 2. Adoptanters orlov ved modtagelse

Der tilkommer den fastansatte adoptant, som på barnets hjemkomsttidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, løn i 14 uger fra barnets modtagelse.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

Stk. 3. Ekstra pensionsbidrag

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time /	kr. pr. time /	kr. pr. time /
kr. pr. måned	kr. pr. måned	kr. pr. måned
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præsterede antal arbejdstimer.

Stk. 4. Forældreorlov

Indtil 1. juli 2020:

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene og/eller anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Fra 1. juli 2020 gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 5. Løn og refusion

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. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

§ 33. Ferie

Stk. 1. Ferieoptjening

For hver måneds beskæftigelse i et optjeningsår optjenes ret til 2,08 dages ferie, hvilket giver 25 dages ferie (5 ugers ferie) hvoraf de 3 ugers ferie gives samlet i ferieperioden fra 1. maj til 30. september. *

*For medarbejdere med 6-dages arbejdsuge henvises til Bekendtgørelse nr. 549 af 24.04.2015 om ferie, Kapitel 3

Stk. 2. Ferie i timer

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

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

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

Stk. 3. Feriegodtgørelse

Virksomhederne udbetaler feriepenge i henhold til ferieloven, og feriepenge, feriegodtgørelsen, udgør 12,50% af lønnen.

Stk. 4. Sygeferiegodtgørelse

Virksomheden yder tillige sygeferiegodtgørelse under medarbejderens fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden fra 1. fraværsdag, hvis medarbejderen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse i virksomheden.

Hvis medarbejderen har under 12 måneders sammenhængende anciennitet, ydes der sygeferiegodtgørelse i overensstemmelse med Ferielovens bestemmelser herom, dvs. fra 2. fraværsdag.

Virksomheden kan kræve, at medarbejderen ved tro- og loveerklæring eller lægeattest dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller arbejdsskade.

Sygeferiegodtgørelsen beregnes på grundlag af sygelønnen i § 30. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,50% af sygelønnen. Har virksomheden ikke længere nogen sygelønsforpligtelse efter § 30, beregnes den fortsatte sygeferiegodtgørelse af en løn, der beregnes på baggrund af medarbejderens indtjening de sidste 4 uger før sygefraværet.

Stk. 5. Feriekortordning

Standardaftale om håndtering af feriepenge af 28. maj 2018 er gældende. I tilfælde af betalingsstandsning indestår arbejdsgiverforeningen for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet.

Arbejdsgiverforeningen forbeholder sig ved skriftlig meddelelse herom til forbundet at ophæve garantiforpligtelsen med 14 dages varsel, således at den almindelige feriekontoordning vil være gældende for tiden herefter.

§ 34. Overførsel af den 5. ferieuge

Stk. 1. Aftale

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage kan overføres til det efterfølgende ferieår.

Stk. 2. Overførsel

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferien overføres, skal den afholdes. (Denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).

Stk. 3. Skriftlig aftale

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb (indtil 1. januar 2021: inden den 30. september inden ferieårets udløb).

Overenskomstparterne anbefaler, at den optrykte aftale om ferieoverførsel anvendes jf. bilag E. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes, skal aftalen mindst indeholde sammen punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Stk. 4. Udbetaling

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.

- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 5. Overførsel på grund af feriehindring

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

Stk. 6. Fratræden

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage udover 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

Stk. 7. Meddelelse

Aftalen om overførsel af ferie skal være indgået inden den 30. september efter ferieåret er udløbet og kræver, at lønmodtageren er i et ansættelsesforhold på aftaletidspunktet. Feriepengeinfo skal have besked om overførslen mellem den 1. april og den 30. september.

<https://indberet.virk.dk/feriepengeinfo/overfoersel-af-ferie>

Stk. 8. Afvikling

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 35. Feriefridage

Stk. 1. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Opsparing til afholdelse af feriefridage sker med 1,75% af medarbejderens ferieberettigede løn, og betalingen sker efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. § 36. Med søgnehelligdagsopsparingen på 3,5%, jf. § 36, stk. 2, udgør den samlede opsparing 5,25%.

Medarbejderne kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår uanset eventuelt jobskifte i løbet af kalenderåret.

§ 36. Søgnehelligdage og juleaftensdag

Stk. 1. Søgnehelligdage (SH)

Søgnehelligdage er nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Grundlovsdag betragtes som en halv søgnehelligdag.

Stk. 2. Søgnehelligdagsopsparing

Søgnehelligdagsopsparingen svarer til 3,50 % af medarbejderens ferieberettigede løn. Med feriefridagsopsparingen på 1,75 %, jf. § 35, stk. 1, udgør den samlede opsparing 5,25 %.

Feriegodtgørelse er indeholdt i den samlede opsparing.

Stk. 3. Forskuds- og restbetaling

Udbetalingen finder sted dels som forskudsbeløb og dels i form af restbetaling.

Forskudsbeløbene kommer til udbetaling sammen med lønnen for den lønningsperiode, hvor søgnehelligdagene eller feriefridagene falder.

Forskudsbeløb ydes ikke for søgnehelligdage, der falder på søndage.

Restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i førstkommande ferieår - eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet.

Ved fratræden udbetales restbetalingen ved den sidste lønudbetaling.

Stk. 4. Forskudsbetaling i december

Forskudsbeløb for 1. og 2. juledag og nytårsdag udbetales sammen med lønnen for december måned.

Medarbejderen har herudover ret til, at forskudsbeløb for den 31. december samt for feriefridage og de seniorfridage og eventuelle børneomsorgsdage, hvor forskudsbeløb udredes af medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 24, der afholdes i perioden 15. – 31. december, udbetales sammen med lønnen for december måned.

Restsaldoen ultimo kalenderåret opgøres og udbetales ultimo kalenderåret. Virksomheder der hidtil har haft midlerne i virksomheden indtil ferien i førstkommande ferie år- eller på anfordring udbetalt midlerne efter den 1. maj mod kvittering på feriekort - kan, som en overgangsordning, vælge at vente indtil ultimo april 2021 med at udbetale restbetalingen.

Ved udgangen af kalenderåret 2021 og fremefter afregner alle virksomheder restsøgnehelligdags- og feriefridagsmidler ultimo kalenderåret.

Stk. 5. Forskudsbeløbenes størrelse

Forskudsbeløbene udgør kr. 875 for fuldtidsansatte og kr. 500 for deltidsansatte samt unge under uddannelse pr. søgnehelligdag og 31. december.

Forskudsbeløbene til medarbejdere ansat i henhold til særbestemmelserne om Skadeservice mv., Levnedsmiddelindustrien og Togservice udgør kr. 1.000 for fuldtidsansatte og kr. 600 for deltidsansatte pr. søgnehelligdag og 31. december.

Forskudsbeløbet kan aldrig overstige det beløb, der står på den enkelte medarbejders søgnehelligdags-/feriefridagskonto.

Stk. 6. Optjening under sygdom

Under sygdom optjenes søgnehelligdagsbetaling under medarbejderens fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden fra 1. fraværsdag.

Retten til søgnehelligdagsbetaling under sygdom er betinget af, at medarbejderen forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse i virksomheden. Søgnehelligdagsbetaling på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.

Virksomheden kan kræve, at medarbejderen ved tro- og loveerklæring eller lægeattest dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller arbejdsskade.

Søgnehelligdagsbetalingen beregnes på grundlag af sygelønnen i § 30, og den udgør 5,25% af sygelønnen (opsparing til søgnehelligdage og feriefridage).

Stk. 7. Juleaftensdag

Den 24. december er en hel fridag med fuld løn. Det er en betingelse for betaling, at der er lidt et indtægtstab.

Såfremt der på denne dag forlanges udført arbejde, betales der - udover ovennævnte - sædvanlig løn tillige med et tillæg iht. § 17, stk. 2.

Kapitel F - Ansættelsesforholdets ophør

§ 37. Opsigelse

Stk. 1. Varsler

Opsigelsesvarsel	fra virksomhed	fra medarbejder
Første 6 måneder	2 uger	2 uger
Efter 6 måneder	2 måneder	1 måned
Efter 12 måneder	3 måneder	1 måned
Efter 3 år	4 måneder	1 måned

I den første uge af ansættelsen kan enhver af parterne ophæve ansættelsesforholdet med dags varsel.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 2. Generhvervelse af anciennitet

Såfremt en medarbejder, der har mindst 6 måneders anciennitet, opsiges, bevarer denne sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i 10 år, opsiges, ydes en pensionsgivende fratrædelsesgodtgørelse, svarende til 1 måneds præstationsløn. Genansættes den pågældende efter at have modtaget fratrædelsesgodtgørelse, erhverves retten til fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse først efter en ny ansættelsesperiode på 10 år.

Stk. 4.

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 30, stk. 1. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved kontrakts ophør, herunder i forbindelse med sikkerhedsopsigelser, kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 5. Manglende varsel

Overholdes varselspligten ikke af én af parterne, betaler denne en bod til modparten, svarende til den overenskomstmæssige timebetaling for det antal normerede timer, overtrædelsen andrager.

Såfremt de gældende varsler fraviges fra arbejdsgiverside, underrettes tillidsrepræsentanten/fagforeningen straks herom. Indbringes spørgsmålet om bod for fagretlig behandling, skal denne fremmes mest muligt, således at spørgsmålet er afklaret inden lønudbetalingsterminen.

Stk. 6. Tvingende omstændigheder/force majeure

De arbejdsgiveren tilkommende varsler fraviges, når vedkommende medarbejder dokumenterer, at opsigelsen skyldes tvingende omstændigheder.

De medarbejderne tilkommende varsler fraviges, når opsigelsen skyldes arbejdsstedets brand, kundens konkurs eller rekonstruktion og force majeure, samt at der iværksættes - overenskomstmæssige eller ikke-overenskomstmæssige - konflikter, der rammer branchens arbejdspladser, således at det normale arbejde indstilles. Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren i disse situationer begrænser ledigheden mest muligt (f.eks. ved udførelse af ekstra opgaver, midlertidig overførsel til andet arbejde) samt genansætter de hjemsendte medarbejdere med uændret anciennitet, så snart situationen er normaliseret.

Den part, over for hvilken varslerne fraviges, kan begære sagen fagretligt behandlet.

Stk. 7. Afregning ved fratræden

Hvad enten en medarbejder opsiges eller selv siger op, sker endelig afregning ved førstkomende lønudbetalingstermin. Medarbejdere, der opsiges, kan dog efter fratræden få udbetalt et accontobeløb.

Stk. 8. Tilbagelevering af beklædning

Arbejdsbeklædningen skal ved fratræden tilbageleveres til virksomheden i renvasket stand.

Afleveres beklædningen ikke, kan virksomheden tilbageholde et beløb svarende til beklædningens nyværdi.

Stk. 9. Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

§ 38. Udeblivelse

Finder udeblivelse sted, hvad enten det skyldes sygdom eller andre årsager, i mere end 1 dag uden meddelelse derom til virksomheden, betragtes arbejdsforholdet som ophørt.

§ 39. Løn til efterladte

Dør en medarbejder, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgerpligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år. Lønnen til efterladte er ikke feriepengeberettiget.

Lønnen til efterladte beregnes efter de for beregning af sygedagpenge i dagpengeloven fastsatte principper.

Kapitel G – Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

§ 40. Hvor vælges tillidsrepræsentanten

Stk. 1. Område

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

Stk. 2. Når der er 5 eller flere medarbejdere

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

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

Stk. 3. Når der er 4 eller færre medarbejdere

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

§ 41. Hvem kan vælges

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

§ 42. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Valggrundlag

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. Deltagelse i valget

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

Stk. 3. Gyldighedskrav

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mindst halvdelen af de afgivne stemmer har stemt for vedkommende.

Stk. 4. Godkendelse af valget

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

Stk. 5. Indsigelsesret

Arbejdsgiverorganisationen såvel som den pågældende virksomhed er berettiget til at gøre indsigelse mod valget. Indsigelsen fremsættes over for forbundet, inden 2 uger efter meddelelsens fremkomst.

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

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

§ 43. Tillidsrepræsentantens uddannelse

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

§ 44. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

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

§ 45. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens - således som det også er virksomhedens ledelses - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2. Aftaler

Tillidsrepræsentanten har i kraft af sit valg fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af de overenskomstbærende forbund for ledelsen.

Stk. 3. Forestående ansættelser og afskedigelser

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Stk. 4. Information om årsag til afskedigelse

Foretager virksomheden afskedigelse af en medarbejder, der er omfattet af reglerne om urimelig afskedigelse i Hovedaftalens § 9, og begærer den pågældende oplysning om afskedigelsesgrunden, skal virksomhedens ledelse tillige informere tillidsrepræsentanten om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 5. Videreførsel af uenighed

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se nedenfor) eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er

tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets kompetente organer.

Stk. 6. Udøvelse af tillidsrepræsentanthvervet

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at medarbejderen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal medarbejderen forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Såfremt tillidsrepræsentanten på arbejdsgiverens anmodning har transportudgifter, betaler arbejdsgiveren disse.

Stk. 7. Arbejdsforhold

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

Medfører tillidsrepræsentantens fravær på grund af hvervet, at andre medarbejdere må påtage sig ekstra arbejde, betales dette inden for normal arbejdstid med normaltimelønnen og uden for normal arbejdstid som ekstra arbejde.

Stk. 8. Sædvanlig løn

Når underretning er sket om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Ved møder uden for arbejdstiden og på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid. Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

Tillidsrepræsentanter, som arbejder fast om natten, skal tilsikres minimum 8 timers hvile enten før eller efter deltagelse i SU/SIU-møder, som afholdes i dagtimerne.

Stk. 9. Klub

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

Stk. 10. Medarbejdere inden for virkeområdet

Tillidsrepræsentanten kan anmode om en oversigt over medarbejdere samt disses arbejdssted i tillidsrepræsentantens virkeområde.

Stk. 11. Elektroniske hjælpemidler

Til understøttelse af tillidsrepræsentantens daglige virke tilstræber virksomheden, at der etableres en personlig virksomheds e-mailadresse og om muligt gives adgang til virksomhedens intranet.

Stk. 12. Den lokale afdeling

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

§ 46. Fællestillidsrepræsentant**Stk. 1. Repræsentation**

Inden for virksomheder, hvor der er 3 tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2. Repræsentation i større virksomheder

I større virksomheder, hvor der inden for den enkelte overordnede organisatoriske enhed er 3* tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne inden for enheden vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere inden for den overordnede organisatoriske enhed.

Stk. 3. Særlig bemyndigelse

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

Stk. 4. Oplysning om valg

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse og arbejdsgiverorganisationen, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 42.

§ 47. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end reglerne i § 40, § 41, § 42, § 44 og § 46.

§ 48. Tillidsrepræsentantens vederlag

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

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanterhvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelse for tillidsrepræsentanten hos forbundet.

Vederlaget udgør:

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

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

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

§ 49. Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1. Varsel

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

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

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har indenfor 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 2 ugers varsel, udover varslet i § 37. Denne regel gælder alene for fratrådte tillidsrepræsentanter.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Stk. 2. Tvingende årsager

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

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

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

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

Stk. 3. Ophør

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

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

Stk. 4. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

Fra 1. maj 2017 har 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, 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.

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

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering.

Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kooperationens Udviklingsfond som ved aftalt uddannelse, jf. § 51.

§ 50. Arbejdsmiljørepræsentanters virke

Stk. 1. Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter (§ 42), om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv (§ 45, stk. 8), samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 49) i henhold til arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 2. Samarbejde og opgaver

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Overenskomstparterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

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.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet 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.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå nye ambitiøse klimamål.

Stk. 3. Frihed til opgaver

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.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 4. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser*

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få 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 lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 5. Adgang til elektroniske hjælpemidler*

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 45, stk. 11.

**Bestemmelsen træder i kraft den 1. juni 2020.*

Kapitel H – Uddannelse

§ 51. Uddannelse

Stk. 1. Fagligt niveau

Overenskomstparterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i branchen – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt.

Et solidt fagligt kompetenceniveau blandt medarbejderne vil give branchen en højere status.

Stk. 2. Screening og realkompetencevurdering

Efter 6 måneders ansættelse har medarbejderen ret til en skriftlig uddannelsesplan med fuld løn, evt. ved hjælp af en realkompetencevurdering på en erhvervsskole, en vejledende realkompetencevurdering (RKV) eller en individuel kompetencevurdering (IKV). Uddannelsesplanen udarbejdes på medarbejderens foranledning.

Medarbejderen har ret til fri i op til fire timer med fuld løn for at deltage i vejledning og screening i forhold til Forberedende Voksenundervisning (FVU), Ordblindeundervisning og Danskuddannelse for voksne udlændinge eller i realkompetencevurdering i forhold til serviceassistentuddannelsen.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra Kooperationens Udviklingsfond (og eventuel løntabsgodtgørelse (VEU-godtgørelse)).

Stk. 3. Selvvalgt uddannelse

Efter 6 måneders ansættelse, har medarbejderen ret til 2 ugers uddannelse om året med fuld løn. Dette forudsætter, at der vælges fra de uddannelser, som er omfattet af positivlisten for Kooperationens Udviklingsfond. Den kan findes her: <https://www.pension.dk/virksomhed/services/artikler/kurser-med-tilskud/>

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. 1. afsnit, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Såvel RKV, IKV som selve uddannelsen placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold. Der bør vises særligt hensyn over for medarbejdere,

der befinder sig i en opsigelsessituation. Disse medarbejdere kan, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, opnå frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 4. Uddannelsesplanlægning

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere ansat under ”skoleordning”, jf. § 6. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Dette kan ske ved, at arbejdsgiver bestræber sig på i samarbejde med medarbejderen at planlægge dette forløb i skolernes lukkeperioder så som vinterferien uge 7 eller 8 samt i efterårsferien uge 42.

Medarbejderens uddannelsesforløb er selvvalgt uddannelse, jf. stk. 3, og forløbet støttes af Kooperationens Udviklingsfond efter retningslinjerne herfor, det vil sige i forhold til uddannelse, som er optaget på fondens positivliste. Den kan findes her : <https://www.pension.dk/virksomhed/services/artikler/kurser-med-tilskud/>

Stk. 5. Virksomhedsvælg uddannelse

Når medarbejderen deltager i uddannelse efter anmodning fra virksomheden, betales medarbejderen fuld løn. Fuld løn defineres som medarbejderens faste personlige løn inklusive fast påregnelige tillæg.

1. Grundlæggende almen kvalificering

Virksomheden kan for medarbejdere med mere end 6 måneders anciennitet i virksomheden anmode medarbejderen om at deltage i grundlæggende almen kvalificering i form af Forberedende Voksenundervisning (FVU), Ordblindeundervisning eller Danskuddannelse for voksne udlændinge. Deltagelsen placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Deltagelse i denne kvalificering kan for medarbejdere med mere end 6 måneders anciennitet i virksomheden opnå støtte fra Kooperationens Udviklingsfond efter retningslinjer fastlagt af fondenes bestyrelser.

Virksomhedens adgang til støtte efter dette punkt forudsætter, at medarbejderen forud for deltagelse i grundlæggende almen kvalificering har fået screenet sine sprogkunderskaber.

Virksomheden kan efter motiveret ansøgning anmode Kooperationens Udviklingsfond om støtte til grundlæggende almen kvalificering for medarbejdere med under seks måneders anciennitet i virksomheden.

2. Nyansattes grundlæggende faglige kvalificering

Virksomheden kan i de første 6 måneder af ansættelsesforholdet anmode medarbejderen om at deltage i grundlæggende faglig kvalificering.

Deltagelse i denne kvalificering kan opnå støtte fra Kooperationens Udviklingsfond i op til 10 dage inden for de første seks måneders ansættelse efter retningslinjer fastlagt i fondenes bestyrelser.

Virksomhedens adgang til støtte efter dette punkt forudsætter, at medarbejderen forud for deltagelse i grundlæggende faglig kvalificering har gennemført en realkompetencevurdering, en vejledende realkompetencevurdering eller en individuel kompetencevurdering.

Dette stk. bortfalder, hvis overenskomstparterne ikke viderefører forsøgsordningerne med støtte til aftalt uddannelse.

§ 52. Serviceassistentuddannelsen

Stk. 1. Område

De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for elever, der uddannes inden for Serviceassistentuddannelsen i henhold til Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2. Den normale arbejdstid

Elevens normale ugentlige arbejdstid er minimum 30 timer.

Stk. 3. Mødepligt under skoleophold

Eleverne er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen.

Eleverne har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfri dage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

Eleverne har på hverdage under skoleferier - f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse - pligt til at møde på arbejde, såfremt der arbejdes i virksomheden.

Stk. 4. Skoleophold

Udgiften til ophold på skolehjem betales i henhold til gældende lovgivning.

Stk. 5. Lønforhold

Eleven aflønnes efter nedenstående satser:

	15/3-2020	15/3-2021	15/3-2022
1. år, sats 1	75,56	76,85	78,15
2. år, sats 2	84,26	85,70	87,15

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 2 år, afkortes antallet af løn-satser tilsvarende, således at satsen for 2. år under alle omstændigheder skal anvendes det sidste år af uddannelsesforløbet. Efter gennemført uddannelse ydes tillæg i henhold til § 16.

Stk. 6. EGU-elever

EGU-elever aflønnes i hele praktikperioden efter lønsatsen for første år i stk. 5 og er i øvrigt omfattet af Serviceoverenskomstens bestemmelser om særlige tillæg.

Stk. 7. Voksen-elever

Uddannelsesaftale med vokselevløn til elever, der deltager i erhvervsuddannelse for voksne, EUV1 og EUV2, dvs. et afkortet voksen forløb.

1. Voksenelever, som er fyldt 25 år og som har mindst 2 års relevant erhvervs-erfaring, og som derfor kan indgå en uddannelsesaftale om at tage serviceas-sistentuddannelsen eller rengøringsteknikeruddannelsen som EUV1 eller EUV2, får i praktiktiden samme løn (inklusiv tillæg) som medarbejdere, der arbejder på tilsvarende arbejdsområder.

Såfremt der foretages væsentlige ændringer i lovgivningen, optager overens-komstparterne drøftelser om ændring af reglen, idet forudsætningen er, at der ikke sker en forrykkelse af, hvilken type voksenerhvervsuddannelse, voksen-elever kan tage med vokselevløn, og som fonden giver tilskud til.

Hvis en vokselev i praktikperioderne udfører arbejde, der er omfattet af overenskomstens genetillæg, udbetales der desuden det sædvanlige genetillæg for arbejdet. Genetillæg udbetales ikke i skoleperioder.

Voksenelever, der var ansat i virksomheden umiddelbart inden de påbegyndte erhvervsuddannelsen, indtræder i virksomheden efter endt uddannelse med de samme rettigheder som før erhvervsuddannelsen blev begyndt med min-dre ansættelsesforholdet forinden er bragt til ophør.

2. Medarbejdere - med mindre end 3 måneders forudgående anciennitet i virksomheden - der ansættes til at gennemgå en erhvervsuddannelse for voksne, aflønnes de første 3 måneder af praktiktiden med normaltimeløn. Herefter aflønnes der efter overenskomstens lønbestemmelser.

3. Uddannelsestiden ved voksenerhvervsuddannelsen medregnes i enhver henseende i henhold til Serviceoverenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes voksenelevlønnen i optjeningen af ferie, feriepenge, søgnehellighedsbetaling, fritvalgsordning og pension.

Stk. 8. Tillæg

Alle arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg for såvel ungdomselever som voksen-elever svarer til Serviceoverenskomstens tillægsbetalinger.

Stk. 9. Pension

Indtil 1. september 2020 gælder:

Overenskomstparterne er enige om, at elever på erhvervsuddannelserne til rengøringstekniker og serviceassistent omfattet af Serviceoverenskomsten bliver omfattet af denne overenskomsts pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet.

Elever, der efter Erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til PensionDanmark.

Der henvises i øvrigt til protokollat 14.

Fra 1. september 2020 gælder:

Overenskomstparterne er enige om, at elever omfattet af Serviceoverenskomsten og under uddannelse som Serviceassistent eller Rengøringstekniker gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet. Ved 2 måneders anciennitet forstås i denne henseende to fulde aflønningsmåneder, jf. § 23, stk. 3, litra b.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne henholdsvis 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%.

Der henvises i øvrigt til protokollat 14.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt for de øvrige medarbejdere.

Stk. 10. Ferie

Eleverne er omfattet af Ferielovens kapitel 9, § 42.

Stk. 11. Feriefridage

Feriefridage i henhold til § 35 er gældende.

Stk. 12. Sygdom og tilskadekomst

For elevernes forhold under sygdom og arbejdsskade er § 30 gældende.

Kapitel I – Fonde

§ 53. Kooperationens Udviklingsfond

Overenskomstparterne har oprettet Kooperationens Udviklingsfond. Formålet med fonden er gennem økonomisk støtte at fremme uddannelse og uddannelsesniveaue i servicebranchen og sikre servicevirksomhedernes medarbejdere faglige kvalifikationer.

Fonden yder økonomisk støtte til virksomheder.

Støtten er knyttet til uddannelsesaktiviteter omfattet af fondens positivliste <https://www.pension.dk/virksomhed/services/artikler/kurser-med-tilskud/>

Støtten har karakter af dels et tilskud til dækning af løntab/lønudgift og dels eventuelt et tilskud til dækning af udgift til deltagerbetaling.

De nærmere retningslinjer for tildeling af støtte fastlægges i bestyrelsen for fonden.

Der opkræves 46 øre pr. præsteret arbejdstime til Kooperationens Udviklingsfond.

§ 54. Kooperationen – FH Udviklingsfond (FIU)

Til Kooperationen – FH Udviklingsfond (FIU) opkræves et bidrag på 45 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter den 1. januar 2022 stiger beløbet til 47 øre pr. arbejdstime.

Beløbet opkræves af Kooperationen.

§ 55. Kooperationens Samarbejdsfond

Stk. 1. Formål

Fondens formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker servicebranchen i det danske samfund - herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker blandt andet gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Begge overenskomstparter har et fælles ansvar for at støtte dette arbejde.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke det lokale samarbejde mellem ledelsen, medarbejderne og disses repræsentanter.
- Støtte uddannelsesaktiviteter på Kooperationens medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Stk. 2. Etablering

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 4 medlemmer.

Kooperationen og forbundet udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed.

Stk. 3. Bidrag til fonden

Virksomhederne indbetaler 25 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Samarbejdsfond. Fra 2. kvartal 2020 indbetales 30 øre pr. præsteret arbejdstime.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de ubrugte bidrag til overenskomstparterne, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

§ 56. Omregning

De angivne ørebeløb i § 53 og § 54 kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum (det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere).

§ 57. Tillidsrepræsentanter og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastsættelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Fællesaktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt.

Som en førstegangsimplicering tilbydes eksisterende tillidsrepræsentanter tilsvarende deltagelse i uddannelses- og samarbejdsprogrammet. Mulig deltagelse i programmet skal være gennemført i indeværende overenskomstperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Denne udgift kan virksomheden søge refunderet i Kooperationens Udviklingsfond.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Overenskomstparterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor et udvalg, der skal udarbejde et færdigt program for den fælles aktivitet.

Overenskomstparterne er enige om at samarbejdsprojektet etableres under Kooperationens Udviklingsfond.

Kapitel J – Fagretlig behandling

§ 58. Normen

Som regler for behandling af faglig strid gælder den af Kooperationen og LO senest vedtagne Hovedaftale.

<http://kooperationen.dk/raadgivning/overenskomster/>

Ved lokal forhandling skal parterne tilstræbe, at der sendes forhandlingsberettigede repræsentanter til den lokale forhandling.

Stk. 2.

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er overenskomstparterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for forhandlingsudvalget til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlingsudvalget er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed er gældende for Serviceoverenskomsten, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra Serviceoverenskomsten.

Stk. 3. Organisationsmøde

Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde, hvor organisationsrepræsentanter og virksomhed kan deltage.

Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På organisationsmødet deltager mindst 2 repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

De i sagen direkte implicerede parter deltager ligeledes i organisationsmødet, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Der udarbejdes referat af organisationsmøderesultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Kapitel K – Underleverandører og vikarer

§ 59. Samarbejde og anvendelse af underleverandører

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede underleverandører

Denne aftale omhandler arbejde inden for Serviceoverenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er dækket af en overenskomst.

Overenskomstparterne er enige om at modvirke omgåelse af Serviceoverenskomsten. Spørgsmålet om omgåelse kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

Stk. 2. Lige vilkår og dialog

Formålet med aftalen er at sikre rengøringsbranchen lige vilkår således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af underbydende virksomheder, herunder virksomheder der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

Endvidere skal aftalen tilsikre at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3. Forringelser

Såfremt en af overenskomstparterne i denne aftale får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold tager vedkommende organisation kontakt til modparten for at drøfte, hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4. Anvendte underleverandører

Til brug for forbundets arbejde for at overenskomstdække branchen, skal de af overenskomsten omfattede virksomheder - på opfordring fra forbundet til virksomhedens hjemsted - 2 gange årligt til organisationerne fremsende en oversigt over de seneste 6 måneders anvendte underleverandører.

Hvis forbundet særligt anmoder om det, skal virksomheden tillige angive de lokationer, hvor underleverandørerne har udført arbejde*

Alene systematisk undladelse af afgivelse af oplysninger om anvendelse af underleverandører kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

**Afsnittet er indført 1. marts 2020 og er en forsøgsordning som bortfalder ved udløb af overenskomstperioden, medmindre parterne aftaler andet.*

Stk. 5. Fortrolighed

De i stk. 4 nævnte oversigter skal behandles fortroligt og ingen af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Offentliggørelse af navne på konkrete af overenskomsten omfattede virksomheder forudsætter afholdelse af det i stk. 3 nævnte møde. Forbundet er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst over for virksomheder, der ikke er omfattet af Serviceoverenskomsten.

Stk. 6. Tiltrædelsesoverenskomster

Forbundet forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder der ikke er omfattede af Serviceoverenskomsten på lempeligere vilkår end det i Serviceoverenskomsten fastsatte. Forbundet skal - på opfordring af arbejdsgiverorganisationen - 2 gange årligt fremsende en oversigt over indgåede tiltrædelsesoverenskomster.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftale med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til Serviceoverenskomsten.

Stk. 7. Konflikt

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en medlemsvirksomhed af Kooperationen, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration rette henvendelse til Kooperationen med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen.

Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Kooperationen rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Overenskomstparterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Kooperationen og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 8. Effekten

Overenskomstparterne er som led i samarbejdet enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 60. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsman-
gel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vi-
karen fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlæn-
gelse af vikararbejdet

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

§ 61. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Modvirke løndumping

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. Oplysning om løndumping

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

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

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve løn-oplysningerne udleveret.

Stk. 3. Samtykke

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4. Oplysende møde

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysninger, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Kooperationen, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

Konstateres det at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan forbundet videreføre sagen.

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

Stk. 5. Fortrolighed

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 form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6. Effekten

Overenskomtparterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Stk. 7. Lønoplysninger; § 61's fortolkning

Overenskomstparterne er enige om følgende angående anonymiseringskravet og fortrolighedskravet i Serviceoverenskomstens § 61:

”Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

”Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.”

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med (arbejdsplaner), lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

”De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig forhandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.”

Overenskomstparterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Overenskomstparterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem overenskomstparterne enighed om at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Kapitel L – Andre regler

§ 62. Arbejdsplaner

På hver arbejdsplads skal der for det faste daglige arbejde foreligge ajourførte arbejdsbeskrivelser og/eller områdeplaner, og disse skal være tilgængelige for medarbejderen.

§ 63. Arbejdsreglement

Medarbejderen har pligt til at overholde gældende arbejdsbestemmelser, jf. Bilag B.

§ 64. Beklædning

Stk. 1. Arbejdsbeklædning

Virksomheden udleverer til alle medarbejdere arbejdsbeklædning i nødvendigt omfang (kitler eller anden for det pågældende arbejdsområde fastsat beklædning). Medarbejderen skal selv vaske og vedligeholde arbejdsbeklædningen. Standard andrager - ekskl. overbeklædning - 2 sæt arbejdsbeklædning pr. år.

Stk. 2. Pligt til at bære beklædning

Medarbejderen har pligt til under arbejdet for virksomheden at være iført den udleverede arbejdsbeklædning.

Stk. 3. Tilbagelevering af beklædning

Arbejdsbeklædningen skal ved fratræden tilbageleveres til virksomheden, jf. § 37, stk. 8.

§ 65. Lokalaftaler

Stk. 1. Aftaleparter

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale 3F afdeling af forbundet

Stk. 2. Lokalaftaler

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager

højde for. Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant - eller såfremt en sådan ikke er valgt, med den lokale 3F afdeling.

Stk. 3. Lokalaftaler om lokalløn*

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. særskilt regler herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 4. Opsigelsesvarsel*

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 3, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

*Disse bestemmelser træder i kraft 1. marts 2018.

Anmærkning: Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændret.

§ 66. Kontingenttræk

Virksomheden kan efter lokal aftale trække fagforeningskontingentet i de organiserede medarbejders løn og videresende dette til organisationen, jf. Bilag A.

§ 67 Specialregler

Reglerne om lokalaftaler, særaftaler og særbestemmelser findes i Bilag C til overenskomsten.

§ 68. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Virksomheder med overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i Kooperationen har overenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokal aftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af nærværende overenskomst, dog således at organisationerne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokale aftaler skal udformes for ikke at forrykke bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen.

a. Optrapning af fondsbidrag

Såfremt virksomheden ikke forud for indmeldelse har indbetalt Kooperationens Udviklingsfond og Kooperationens Samarbejdsfond i henhold til Serviceoverenskomstens § 53 og § 55 bortfalder indbetalinger til disse de første 2 år af medlemskabet af Kooperationen. Herefter betales normalt bidrag.

Stk. 2. Virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i Kooperationen ingen overenskomst, særoverenskomst, tiltrædelsesoverenskomst eller lokalaftale har med 3F Privat Service, Hotel og Restauration, omfattes af Serviceoverenskomsten fra optagelsestidspunktet, dog med følgende optrapnings- og konverteringsbestemmelser:

a. Optrapning af pensionsbidrag

Virksomheden kan kræve, at bidraget til pensionsordningen i henhold til Serviceoverenskomstens § 23 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for afsendelse af mail fra Kooperationen skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal indbetalingen udgøre fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for optrapningsperioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til medarbejdernes pensionsordning.

b. Optrapning af fritvalgsordning

Virksomheden kan endvidere kræve, at bidraget til fritvalgsordningen i Serviceoverenskomstens § 24 fastsættes således:

1. For virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan disse indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 24, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 10, § 11 og § 12, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 24, fraregnet 4,0 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 24 fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 24.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan virksomheden kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for Kooperationens meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration om virksomhedens optagelse i Kooperationen skal virksomheden indbetale 1 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4 %.

5. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.

Overenskomstparterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Serviceoverenskomsten om optrapning af fritvalgsordningen, skal tages højde for, at der efter Serviceoverenskomstens § 24 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsopsparringen.

c. Optrapning af fondsbidrag

Fra tidspunktet for afsendelse af mail fra Kooperationen og 2 år frem kan nyoptagne medlemmer af Kooperationen omfattet af Serviceoverenskomsten kræve at blive fritaget for at betale bidrag til Kooperationens Udviklingsfond og Kooperationens Samarbejdsfond i henhold til Serviceoverenskomstens § 53 og § 55.

d. Lokalt samarbejde

Overenskomstparterne er enige om at understøtte det lokale samarbejde mellem nyoptagne virksomheder omfattet af Serviceoverenskomsten og 3F Privat Service, Hotel og Restauration / forbundets lokalafdelinger. Kooperationen vil derfor i tilknytning til virksomhedernes indmeldelse skriftligt tilskynde disse til at imødekomme henvendelser fra forbundets lokalafdelinger om eventuelt besøg på virksomheden og efterfølgende løbende dialog.

Stk. 3. Protokollering

Optrapningsordninger på pension og/eller fritvalgsordningen i henhold til stk. 1 og 2 skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Kooperationen og 3F Privat Service, Hotel og Restauration efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår overenskomtparterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

”Organisationsaftale om forståelsen af Serviceoverenskomstens § 68, stk. 1, litra b og stk. 2, som optrapning af fritvalgsordningen

Overenskomtparterne er enige om, at Serviceoverenskomstens 68, stk. 1, litra b og stk. 2, vedrørende optrapning af fritvalgsordningen skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgsordningen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 %, i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgsordning. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 % af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgsordningen. Optrapningen sker over 3 år.”

§ 69. Overenskomstens gyldighed

Stk. 1. Opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2023.

Stk. 2. Forpligtelse

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat efter de gældende regler.

Hovedaftalen mellem Kooperationen og LO er gældende for overenskomsten, dog med undtagelse af § 14 Konfliktregler i Hovedaftalen.

København, 20. marts 2020

Kooperationen

Sign.: Susanne Westhausen

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Sign.: Tina Møller Madsen

Særbestemmelser

Særbestemmelser om skadeservice m.v.

Gyldighedsområde:

Bestemmelserne er gældende for arbejdsopgaver med skadeservice og dermed beslægtede renoveringsopgaver, der stiller særlige krav om faglige færdigheder, herunder om anvendelse af tekniske hjælpemidler, der betjeningsmæssigt stiller større krav end sædvanligt.

Skadedyrsbekæmpelse anses under lignende betingelser for at høre under denne type af opgaver.

Det er endvidere en forudsætning for bestemmelsernes anvendelse, at arbejdet kan være af særlig smudsig eller ubehagelig karakter, og at det må udføres under omstændigheder, præget af dårlige pladsforhold, manglende beskyttelse mod vejrliget og på skiftende arbejdssteder.

Det understreges, at det omhandlede arbejdsområde stiller særlige krav til personlig hygiejne og vandel, ligesom der fordres en personlig optræden, afpasset efter arbejdets særlige karakter, og påpasselighed og diskretion under arbejdets udførelse.

Særbestemmelserne om Skadeservice m.v. kan gøres til genstand for lokal forhandling mellem tillidsrepræsentanten /den lokale afdeling og virksomheden. Lokalaftalen skal godkendes af organisationerne.

Regelsuspension:

Bestemmelserne suspenderer følgende regler i Serviceoverenskomsten 2020-2023: § 17 stk. 3, 4, 5, 6, 7 og 8 for så vidt angår medarbejdere, der oppebærer det nedenfor angivne løntillæg (b), § 15, § 30, § 33 stk. 4, § 36 stk. 6 og § 37, stk. 4.

I forbindelse med den nedenfor beskrevne beredskabsvagtordning suspenderes følgende regler i Serviceoverenskomsten 2020-2023: § 2 stk. 7, § 17 stk. 2, § 19, § 20 og § 21 stk. 2.

Indhold:

- a. **Løn:** Timelønnen fastsættes efter Serviceoverenskomstens regler om præstationsløn.
- b. **Løntillæg:** Når medarbejderen opfylder de stillede kvalifikationskrav - dog senest 1 måned efter ansættelsen - udbetales skadeservicetillæg pr. time på:

Pr. 15. marts 2020	kr. 24,03
Pr. 15. marts 2021	kr. 24,41
Pr. 15. marts 2022	kr. 24,80

For arbejde i forbindelse med oprydning/rengøring af lejligheder m.v. i henhold til Branchearbejdsmiljørådets pjece om "Rengøring i særligt forurenede lokaler" hvor desinfektion er påkrævet, før rydning kan påbegyndes forhøjes tillægget pr. time til:

Pr. 15. marts 2020	kr. 99,88
Pr. 15. marts 2021	kr. 101,48
Pr. 15. marts 2022	kr. 103,10

Tillægget udbetales for det tidsrum, hvor desinfektion og rydning finder sted. For efterfølgende rengøring og desinfektion udbetales sædvanlig løn.

- c. **Akkord:** Træffes der aftale om akkord for en arbejdsopgave, skal akkordbetalingen inkludere løn og alle overenskomstmæssige tillæg.

- d. **Udearbejde - transportgodtgørelse:**

Transport i arbejdstiden: Transport inden for sædvanlig arbejdstid honoreres med skadeserviceløn.

Transport uden for sædvanlig arbejdstid (med udgangspunkt fra hjemmet): Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for den tid, der medgår til transport udover medarbejderens transporttid mellem bopæl og til center i det af medarbejderen sædvanligvis anvendte transportmiddel, idet parterne er enige om, at arbejdsgiveren kan pålægge medarbejderen op til 1 times daglig transporttid uden transportgodtgørelse.

Der udbetales en godtgørelse for den tid, hvormed transporttiden udgør mellem 1 time og 3 timer pr. dag. Godtgørelsen beregnes på baggrund af præstationslønnen.

Ved transport over 3 timer dagligt er det aftalt, at der udbetales en kørselsgodtgørelse for kørselstime 2 og 3 og derover (kørselstime 1 er uden betaling):

Pr. 15. marts 2020	kr. 215,75 pr. time
Pr. 15. marts 2021	kr. 219,20 pr. time
Pr. 15. marts 2022	kr. 222,71 pr. time

Transport uden for sædvanlig daglig arbejdstid (med udgangspunkt fra centret): Transporttid fra centret honoreres som ovenfor, idet al transporttid honoreres.

Ved kørsel over 3 timer honoreres alle timer med en kørselsgodtgørelse:

Pr. 15. marts 2020	kr. 215,75
Pr. 15. marts 2021	kr. 219,20
Pr. 15. marts 2022	kr. 222,71

Km-godtgørelse: For al transport i egen bil, der overstiger den daglige kørsel mellem hjem og center, betales km-godtgørelse efter statens regler.

Det samme er gældende for dokumenterede udgifter i forbindelse med offentlige transportmidler.

- e. Udstationering i Danmark:** Ved arbejde, hvor virksomheden kræver overnatning, afholdes omkostningerne til logi og morgenmad af virksomheden. Diæter udbetales i henhold til gældende satser fra SKAT.

Overnatning sker i eget soverum. Hvis det ikke umiddelbart kan opfyldes, skal tillidsrepræsentanten inddrages.

Ved udstationering i udlandet træffes der i det enkelte tilfælde skriftlig aftale om vilkårene med kopi til tillidsrepræsentanten.

- f. Beredskabsvagt:** Faste medarbejdere er forpligtet til at indgå i en vagtordning med henblik på ikke planlagte udkald fra bopælen.

Medarbejderen skal i vagtperioden opholde sig enten på sin bopæl eller være til disposition efter nærmere aftale med arbejdsledelsen.

På tidspunktet, hvor en medarbejder omfattes af beredskabsordningen registrerer 1000 km privat kørsel i mandskabsvognen samt kørt yderligere privat kørsel således, at den til enhver tid gældende bagatelgrænse for personalegoder er nået inden for et kalenderår, er medarbejderen forpligtet til at orientere arbejdsgiveren herom og har herefter ret til at udtræde af beredskabsordningen.

Medarbejderen kan i stedet vælge at lade privatkørslen beskattes.

Medarbejderen er forpligtet til at føre kørebog.

Vagtplan udarbejdes for 2 måneder ad gangen og meddeles medarbejderne på betryggende måde senest 14 dage før ikrafttrædelsen. Vagtperioden kan maksimalt udgøre 7 døgn pr. gang. Det tilstræbes, at beredskabsvagten begrænses til hver 4. uge for den enkelte medarbejder.

Arbejde efter udkald kan lægges på alle døgnets timer og alle ugens dage, alene begrænset af arbejdsmiljølovens regler.

Pr. 15. marts 2020 betales der kr. 154,93 pr. vagtdøgn og et tillæg på kr. 130,56 pr. udkaldstime uden for normal arbejdstid på hverdage.

Pr. 15. marts 2021 henholdsvis kr. 157,41 og kr. 132,65

Pr. 15. marts 2022 henholdsvis kr. 159,93 og kr. 134,77

På søn- og helligdage samt den 24. december udgør tillægget:

Pr. 15. marts 2020 kr. 145,07

Pr. 15. marts 2021 kr. 147,40

Pr. 15. marts 2022 kr. 149,75

Ved udkald betales udelukkende løn og tillæg for den faktiske tid, medarbejderen har været kaldt ud, dog betales der minimum løn og tillæg for 2,5 time. Rådighedsbetalingen følger overenskomstens regler herfor*.

Andrager udkald og arbejde 10 timer eller mere uafbrudt, ydes der forplejning eller alternativt refusion af afholdte forplejningsudgifter efter regning. Dog maksimalt kr. 98,36 pr. dag.

*Forsøgsordningen fra overenskomstforhandlingerne i 2017 videreføres i perioden 2020- 2023.

- g. Afspadsering:** Overenskomstparterne er enige om, at overarbejde skal afspadseres, hvis det kan forenes med hensynet til de driftsmæssige forhold.

Afspadseringen fastlægges efter aftale mellem arbejdsledelsen og medarbejderen.

Der kan i den forbindelse træffes aftale om, at virksomheden hensætter et beløb til anvendelse ved afspadsering.

I forbindelse med opgørelse af overarbejdstimer indgår afspadseringstimer i den normerede ugentlige arbejdstid.

I forbindelse med fratræden efter opsigelse er medarbejderen forpligtet til at afvikle afspadsering inden fratræden.

I tilfælde af arbejdsmangel kan arbejdsledelsen pålægge afspadsering med dags varsel.

Hvis en medarbejder efter eget ønske har aftalt afspadsering og får aflyst afspadseringen, betales der sædvanlig løn tillige med overarbejdstillæg.

Hvis en medarbejder har ønsket afspadsering med min. 5 arbejdsdages varsel, skal dette imødekommes.

h. Afspadseringskonto og udkald*

Afspadseringskonto: Alle skadeservicemedarbejdere, som arbejder under Serviceoverenskomstens særbestemmelser om skadeservice får etableret en afspadseringskonto

Medarbejderne optjener timer til afspadseringskontoen ved at udføre overarbejde. Overarbejdstillægget udbetales, men den udførte arbejdstime overføres til afspadseringskontoen.

Der kan maksimum stå 74 timer på afspadseringskontoen. Timer ud over 74 timer udbetales løbende.

Afspadseringskontoen afregnes årligt den 14. juni og udbetales sammen med den almindelige lønudbetaling i juni, dog således, at der stadig står 40 timer tilbage efter udbetalingen, såfremt der er timer nok hertil.

De til enhver tid værende timer på afspadseringskontoen kan bruges af arbejdsgiver i tilfælde af arbejdsmangel og medarbejderen kan anvende timerne efter de almindelige regler om afspadsering.

Alle medarbejdere kan hjemsendes uagtet antallet af andre medarbejderes opsparede timer på opspareningskontoen.

Medarbejderens afspadseringskonto anvendes ved arbejdsmangel indtil den er i nul. Afspadseringskontoen kan ikke være negativ.

Når en medarbejder fratræder udbetales timerne fra afspadseringskontoen med sidste lønudbetaling, såfremt de ikke er afspadseret i opsigelsesperioden.

Parterne er enige om, at der i perioder, hvor virksomheden har sendt medarbejdere hjem på afspadsering, kun sker nyansættelser, såfremt de afspadserende medarbejdere savner de fornødne kvalifikationer til arbejdet eller den afspadserende medarbejder ikke har mulighed for at møde på arbejde.

Arbejdsgiver og tillidsrepræsentant skal drøfte en løsningsmodel for, hvem der skal hjemsendes.

**Forsøgsordningen fra overenskomstforhandlingerne i 2017 videreføres i perioden 2020- 2023.*

- i. Hjemsendelse:** I tilfælde af arbejdsmangel, der ikke kan imødegås ved afspadsering af overarbejde, kan medarbejderne hjemsendes eller omplaceres til andet arbejde.

Det tilstræbes, at en opsagt medarbejder hjemsendes blandt de sidste, således at denne opnår en normal indtjening i de sidste 5 uger af opsigelsesperioden.

Det tilstræbes, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter hjemsendes som de sidste inden for de pågældendes arbejdsområde.

I en periode med hjemsendte medarbejdere kan nyansættelser kun finde sted, såfremt de hjemsendte medarbejdere savner de fornødne kvalifikationer til arbejdet.

Virksomheden attesterer skriftligt hjemsendelsen og dens årsag over for de pågældende medarbejdere til brug for jobcenter og A-kasse.

På anfordring udsteder virksomheden frigørelsesattest for hjemsendelsesperioden til medarbejdere, der hjemsendes.

Tillidsrepræsentanten skal høres inden hjemsendelse besluttet og har påtaleret efter Serviceoverenskomstens § 45, stk. 4, såfremt denne skønner, at der i den konkrete situation ikke er behov for hjemsendelse.

Med hensyn til beregning og betaling af overarbejdstimer indgår normerede arbejdstimer for de dage i en uge, hvor medarbejderen har været hjemsendt, i opgørelsen af den normale arbejdstid.

Under hjemsendelse betales der ventepenge for de dage, hvor virksomheden ikke i henhold til lovgivningen skal betale for første ledighedsdage. Ventepengene udgør kr. 97,89 pr. dag, dog højest kr. 783,07 pr. hjemsendelsesperiode.

- j. Overtidsbetaling:** For fuldtidsansatte medarbejdere beregnes overtidsbetaling efter den daglige normerede arbejdstid (37 timer pr. uge), idet der for de første 3 overarbejdstimer om ugen betales 50% og for de efterfølgende timer 100%.

Hvis overarbejde, der er varslet, aflyses samme dag, som det skulle udføres, betales der et beløb som pr. 15. marts 2020 udgør kr. 150,94. Pr. 15. marts 2021 forhøjes tillægget til kr. 153,35 og pr. 15. marts 2022 forhøjes tillægget til kr. 155,81.

Har den fastansatte medarbejder på grund af afspadsering eller hjemsendelse i en uge under 37 timer på ugens 5 første hverdage, betales der for arbejde på lørdage og søn- og helligdage et overtidstillæg på 50% til de 3 første arbejdstimer og for de efterfølgende timer 100%.

k. Supplerende sygeløn:

Virksomhederne udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til den til enhver tid gældende dagpengelov.

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der løn under sygdom for de resterende arbejdstimer.

For medarbejdere, der har 6 måneders anciennitet og hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, betales supplerende sygeløn til præstationsløn + evt. skadeservicetillæg pr. time (inkl. lovmæssige dagpenge).

Ved arbejdsskade ydes supplerende sygeløn (inkl. lovmæssige dagpenge) til 100% af faktisk lønindtjening beregnet på et gennemsnit af de seneste 6 lønperioder. Beregning efter dagpengelovens almindelige regler.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Supplerende sygeløn under sygdom betales for maksimalt 37 timer pr. uge og ydes for maksimalt 107 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden) inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Supplerende sygeløn ved arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage og for maksimalt 37 timer pr. uge indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden). Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom og ikke som arbejdsskade.

Ved fravær på grund af barns sygdom betales præstationsløn + evt. skadeservicetillæg pr. time, jf. § 31, stk. 1.

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

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

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

1. **Sygeferiegodtgørelse:** Sygeferiegodtgørelse beregnes med et fast beløb pr. time inkl. søgnehelligdags- og feriefridagstillæg, som pr. 15. marts 2020 udgør 30,31 kr. Dette beløb stiger pr. 15. marts 2021 til 30,95 kr. pr. time og pr. 15. marts 2022 til 31,59 kr. pr. time. (Det faste beløb udspringer af henholdsvis 5,25% og 12,5% af den samlede sygeløn pr. time.) Det faste beløb udbetales over medarbejderens feriekort.

Særbestemmelser om levnedsmiddelindustrien

Gyldighedsområde:

Bestemmelserne er gældende for rengøring i produktionslokaler inden for levnedsmiddelindustrien, hvor der stilles særlige krav om faglige færdigheder og de veterinære myndigheders krav om et højt hygiejneniveau.

(Opmærksomheden henledes på, at særaftalen alene er gældende for produktionslokaler. Såfremt der i tilstødende lokaler forekommer særlige afledte gener, honoreres disse efter Serviceoverenskomstens § 17, stk. 4).

Regelsuspension:

Bestemmelserne suspenderer følgende regler i Serviceoverenskomsten 2020-2023: § 17, stk. 4 og 5, § 30, § 33 stk. 4 og § 36 stk. 6 og § 37, stk. 4.

Indhold:

- a. Løn:** Timelønnen fastsættes efter Serviceoverenskomstens regler om præstationsløn.

Ventetid betales med grundtimeløn.

- b. Løntillæg:** Efter 1 måneds ansættelse inden for slagteri/fiskeri/levnedsmiddelindustrien betales følgende tillæg, idet tillægget kan udbetales tidligere, hvis medarbejderen har relevant branchemæssig erfaring.

Levnedsmiddelindustritillægget pr. præsteret arbejdstime udgør:

Pr. 15. marts 2020	kr. 24,51
Pr. 15. marts 2021	kr. 24,90
Pr. 15. marts 2022	kr. 25,30

- c.** På enhver arbejdsplads skal der for det faste daglige arbejde foreligge ajourførte arbejdsbeskrivelser og/eller områdeplaner, og disse skal være tilgængelige for medarbejder og tillidsrepræsentant.

Ved personalemøde såvel i som uden for arbejdstiden, der finder sted på virksomhedens foranledning, betales et mødehonorar svarende til faktisk løn.

- d. Supplerende sygeløn:**

Virksomhederne udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til den til enhver tid gældende dagpengelov.

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der løn under sygdom for de resterende arbejdstimer.

For medarbejdere, der har 6 måneders anciennitet og hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, betales supplerende sygeløn op til en fast sats på den til enhver tid gældende præstationsløn tillige med det til enhver tid gældende levnedsmiddelindustritillæg.

Ved arbejdsskade ydes supplerende sygeløn (inkl. lovmæssige dagpenge) til 100% af faktisk lønindtjening beregnet på et gennemsnit af de seneste 6 lønperioder. Beregning efter dagpengelovens almindelige regler.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

For medarbejder med mindst 3 måneders anciennitet betales ved arbejdsskade supplerende sygeløn op til en fast sats på den til enhver tid gældende præstationsløn tillige med det til enhver tid gældende levnedsmiddelindustritillæg.

Supplerende sygeløn betales for maksimalt 37 timer pr. uge og ydes for maksimalt 107 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden) inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Supplerende sygeløn ved arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage og for maksimalt 37 timer pr. uge indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden). Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom og ikke som arbejdsskade.

Ved fravær på grund af barns sygdom betales præstationsløn + evt. levnedsmiddeltillæg pr. time, jf. § 31, stk. 1.

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

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

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

- e. Sygeferiegodtgørelse:** Sygeferiegodtgørelse beregnes med et fast beløb pr. time inklusive sønehelligdags- og feriefri dagstillæg og udgør:
- | | |
|--------------------|-----------|
| Pr. 15. marts 2020 | kr. 30,40 |
| Pr. 15. marts 2021 | kr. 31,04 |
| Pr. 15. marts 2022 | kr. 31,68 |

(Det faste beløb udspringer af henholdsvis 5,25% og 12,5% af den samlede sygeløn pr. time).

Det faste beløb udbetales over medarbejderens feriekort.

Særbestemmelser om togservice

Ud- og indvendig togrengøring

Grundløn:

Enhedsbetalingen udgør:

Pr. 15. marts 2020	kr. 119,89
Pr. 15. marts 2021	kr. 122,47
Pr. 15. marts 2022	kr. 125,00

1 enhed = 60 normalminutter.

Normalproduktionen aftales til 10,2 enheder pr. dag á 7,4 timer, præstationsløn. Der lægges intet loft over produktionsmængden, dog kan ingen medarbejder pålægges mere end 10,2 enheder pr. dag af 7,4 timer, mod eget ønske. Enheder udover 10,2 betales alene med enhedsbetaling, så længe produktionen foregår indenfor 7,4 time. Overarbejde kan således alene komme på tale, såfremt de i § 20 angivne tidsnormer er overskredet.

Tillæg

Eftermiddags- og aftenhold

Ved eftermiddags- og aftenhold forstås enten hold, hvor arbejdstiden indledes kl. 14.00 eller senere - eller hold, hvor den overvejende del af arbejdstiden ligger efter kl. 16.00, idet det nedenfor omtalte tillæg i så fald betales fra kl. 14.00. Medarbejdere, beskæftiget på eftermiddags- og aftenhold opsparer et særligt tillæg. Tillægget udgør 6% af den ferieberettigede løn (såvel af enhedsbetaling som præstationsløn) og inkluderer feriegodtgørelse.

Herudover betales tillægget af supplerende sygeløn under arbejdsskader. Tillægget beregnes pr. kalenderår og udbetales kun til fastansatte medarbejdere, der har mere end 3 måneders anciennitet. Tillægget beregnes for hele det kalenderår, hvor medarbejderen opnår 3 måneders anciennitet. Tillægget eksklusive feriegodtgørelse udbetales det efterfølgende år ved udgangen af januar. Beløbet medregnes i den skattepligtige indkomst for optjeningsåret. Feriepengene udbetales i henhold til ferieloven.

Lørdagstillæg

Tillæggene for arbejde på lørdage fastfrys, indtil Serviceoverenskomstens tillæg er identiske med dem eller overstiger dem. Tillæggene udbetales for følgende tidsrum på lørdage:

Fra kl. 14.00 - 22.00 kr. 17,95 pr. time
Fra kl. 22.00 - 24.00 kr. 23,75 pr. time.

Der betales til samtlige arbejdstimer inden for de nedenfor nævnte tider følgende tillæg:

Søn- og helligdagstillæg

Arbejde på søn- og helligdage i tidsrummet kl. 05.00 - 06.00 betales med kr. 32,40 pr. time. Tillægget fastfryses indtil Serviceoverenskomstens tillæg er identisk med eller overstiger det.

Arbejde på søn- og helligdage honoreres i øvrigt efter § 17, stk. 2, 4. afsnit.

Andre tillæg

Rengøring af særlig ubehagelig karakter

Betaling for rengøring af særlig ubehagelig karakter (opkast og lignende) udgør:

Pr. 15. marts 2020 kr. 70,74 pr. tilfælde

Pr. 15. marts 2021 kr. 71,88 pr. tilfælde

Pr. 15. marts 2022 kr. 73,03 pr. tilfælde

Specialfodtøj

Til medarbejdere med særligt fodtøjsnedslidende arbejde ydes 1 gang årligt et tilskud til specialfodtøj på op til kr. 420,00. Tilskud udbetales første gang til faste medarbejdere efter en måneds ansættelse. Såfremt der på arbejdspladsen udleveres sikkerhedssko, har medarbejderen ikke krav på tilskud til specialfodtøj.

Beklædning

Til samtlige medarbejdere udleveres max. en gang årligt et sæt termotøj, jakke og benklæder. Herudover udleveres efter behov til medarbejdere med overvejende udendørs beskæftigelse hovedbeklædning og specialundertøj.

Til medarbejdere med overvejende udendørs beskæftigelse skal der endvidere på arbejdsstedet findes regntøj i passende størrelse og i tilstrækkeligt antal.

Til medarbejdere, der overvejende er beskæftiget med udendørsarbejde, udleveres hvert 3. år en vinterjakke.

I øvrigt følger tillæggene Serviceoverenskomsten, bortset fra § 17, stk. 3, 4, 5, 6, 7 og 8 samt § 19, idet disse tillæg er indeholdt i den eksisterende aflønning.

Supplerende sygeløn

Virksomhederne udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til den til enhver tid gældende dagpengelov.

For medarbejdere, der har 6 måneders anciennitet og hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, gælder følgende:

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der løn under sygdom for de resterende arbejdstimer.

Ved sygdom og ved arbejdsskade ydes supplerende sygeløn, så den samlede sygeløn i sygeperioden udgør 100% af den faktiske indtjening inden for den sidste lønperiode (inkl. lovmæssige dagpenge). En anden beregningsperiode kan aftales mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Den samlede sygeløn kan dog maksimalt udgøre kr. 144,00 pr. time.

Ved fravær på grund af barns sygdom, jf. § 31, stk. 1, betales 100% af den faktiske indtjening inden for den sidste lønperiode, dog maksimalt kr. 144,00 pr. time.

Beregningen sker efter dagpengelovens almindelige regler.

Supplerende sygeløn betales for maksimalt 37 timer pr. uge og ydes for maksimalt 107 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden).

Supplerende sygeløn ved arbejdsskade betales for maksimalt 37 timer pr. uge og ydes maksimalt 100 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden).

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

Retten til betaling stopper, såfremt medarbejderen mister retten til dagpenge fra kommunen, og det skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt supplerende sygeløn til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret modregne et beløb svarende til det udbetalte i medarbejderens løn.

Sygeferiegodtgørelse beregnes med et fast beløb pr. time inkl. søgnehelligdags- og feriefri dagstillæg som pr. 15. marts 2020 udgør kr. 24,40.

Bestemmelserne træder i stedet for Serviceoverenskomstens § 30, § 33 stk. 4, § 36 stk. 6 og § 38, stk. 4.

Generelt

Ovennævnte tillæg udelukker og erstatter ethvert yderligere krav i henhold til holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transport.

Såfremt der forekommer tilfælde, hvor der ikke dagligt kan sikres den enkelte medarbejder 1,3 enhed pr. arbejdstime (9,62 enheder pr. 7,4 timer), aflønnes den til produktion af de til rådighed værende enheder med den normale enhedsbetaling og resten af arbejdstiden med præstationsløn, dog således at medarbejderen er forpligtet til at udføre andet arbejde i den del af arbejdstiden, han/hun ikke producerer enheder.

Bilag

Bilag A. Retningslinier for deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk

Medlemsvirksomheder kan gennem arbejdsgiverorganisationen over for forbundet tilmelde sig nedenstående “retningslinjer” som grundlag for en aftale om deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk, der i så fald træder i stedet for Serviceoverenskomstens § 3, stk. 2.

En virksomhed, der har indgået sådan aftale om deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk på grundlag af nedenstående retningslinjer, kan til enhver tid med 3 måneders varsel til udløbet af en overenskomstperiode, frigøre sig fra aftalen, hvorefter overenskomstens § 3, stk. 2 på ny er gældende fuldt og helt for den pågældende virksomhed.

Formålet med disse retningslinjer er ikke at skabe organisationstvang for medarbejderne, men alene at formidle et samarbejde mellem de faglige organisationer og branchens virksomheder og at tilbyde medarbejderne en kontingentbetalingsservice.

Det er en forudsætning for disse retningslinjer, at virksomheden tilstræber en ugentlig arbejdstid på mindst 20 timer. Retningslinjerne fastsætter vilkårene for beskæftigelse af medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på under 15 timer og for træk af fagforeningskontingent.

1. Arbejdsgiverorganisationen orienterer forbundet, når en virksomhed tilkendegiver, at den ønsker at tiltræde retningslinjerne, og der arrangeres derefter et møde mellem parterne for at fastsætte den mest hensigtsmæssige administrative praksis.

Der skal i den forbindelse træffes aftale om, hvorledes virksomheden før ordningens ikrafttræden informerer forbundet om den nuværende medarbejderstab, samt hvorledes denne bedst orienteres om kontingenttrækordningen.

2. Efter, at ordningen således er etableret, gælder følgende regler i forbindelse med nyansættelser:

- a) Virksomheden sender hver måned en oversigt til forbundet/ samarbejdssekretariatet over medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 15 timer og derover, der har været medarbejder i 2 hele lønningsperioder.

Det overlades herefter til forbundet at træffe aftale med den enkelte medarbejder om dennes optagelse som medlem af organisationen.

- b) Den faglige organisation sender hver måned en oversigt til virksomheden over de nyansatte medarbejdere, som er indmeldt i denne.

Virksomheden indleder derefter kontingenttrækket fra førstkommende lønperiode.

Den faglige organisation indestår for, at gyldig indmeldelse har fundet sted for de indberettede medarbejdere. Medfører ekspeditionsfejl, at der trækkes kontingent for en ikke organiseret medarbejder, tilbagebetales dette.

- c) Virksomheden forpligter sig til at orientere nyansatte om trækaftalen.
- d) For medarbejdere med under 15 timer pr. uge udarbejdes hver måned en oversigt over nyansatte i den forudgående lønperiode, og denne sendes til fagforeningen. Såfremt sådanne medarbejdere ønsker medlemskab af fagforeningen, omfattes disse tilsvarende af kontingenttrækordningen.

Forbundet kan gøre indsigelse, såfremt man ikke finder, at nødvendigheden af ansættelse af medarbejdere med under 15 timer pr. uge er dokumenteret, og kan kræve spørgsmålet optaget til fagretlig behandling.

- e) De i pkt. a. og d. omtalte oversigter skal indeholde oplysninger om den nye medarbejders navn, adresse, CPR-nr. reg.nr. og ugentlige arbejdstid.

Der henvises i øvrigt til den til enhver tid gældende lovgivning om behandling af personoplysninger.

Bilag B. Arbejdsbestemmelser

Arbejdsbestemmelserne er en vejledning, som skal følges med henblik på at etablere og bevare bedst mulige forhold medarbejder, virksomhed og kunde imellem.

Nedennævnte bestemmelser er de for branchen generelt gældende. I overensstemmelse med disse kan såvel den enkelte virksomhed - som inden for den igen den enkelte arbejdsplads - have sine specielle arbejdsbestemmelser.

A. Forhold til kunden

Da det er af største vigtighed for etableringen og bevarelsen af en arbejdsplads, at der eksisterer et godt forhold kunde og virksomhed imellem, er det

vigtigt, at de medarbejdere, der udfører arbejde hos kunden bidrager hertil mest muligt, bl.a. ved at iagttage følgende forhold:

Stk. 1. Medarbejderen har tavshedspligt over for forhold hos kunden, som man i forbindelse med arbejdet bliver bekendt med, ligesom det f.eks. er forbudt at læse i kundens breve og andre papirer, åbne skabe og skuffer osv.

Stk. 2. Kundens telefon må kun benyttes i tjenstlige anliggender samt i særlige tilfælde, hvor en kort besked til privat bopæl kan være påkrævet.

Stk. 3. Medarbejderen skal drage omsorg for, at alle døre holdes aflåst, såvel under som efter arbejdets udførelse.

Stk. 4. Medarbejderen skal sørge for, at fundne sager eller penge - mod kvittering - bliver afleveret hurtigst muligt til kompetent myndighed, enten direkte eller gennem nærmeste arbejdsleder.

Stk. 5. Enhver skade på ting forvoldt hos kunden under arbejdets udførelse skal omgående meldes til arbejdsledelsen eller virksomhedens kontor.

Stk. 6. Uregelmæssigheder, iagttaget under arbejdets udførelse, bør hurtigst muligt meddeles til arbejdsledelsen eller virksomhedens kontor.

Stk. 7. Medarbejderen må ikke uden særlig tilladelse medtage personer på arbejdspladsen.

B. Forhold af betydning for arbejdets udførelse

Såvel for at overholde virksomhedens aftale med kunden som for at hjælpe og vejlede den enkelte medarbejder i udførelsen af arbejdet, er det vigtigt at iagttage følgende forhold:

Stk. 1. Medarbejderne er forpligtet til at følge arbejdsinstruktionerne efter arbejdsledelsens anvisninger.

Stk. 2. Ved fravær bør medarbejderen drage omsorg for, at arbejdsledelsen eller virksomhedens kontor hurtigst muligt får meddelelse herom, således at arbejdsledelsen kan sørge for arbejdets udførelse på anden vis.

I forbindelse med fravær bør man sørge for, at nøgler, arbejdssedler m.m. afleveres til eller kan afhentes af virksomheden.

Stk. 3. Når virksomheden skønner det nødvendigt og angiver retningslinjer herfor, skal medarbejderne give til- og afmelding fra arbejdsstedet til virksomhedens kontor.

Stk. 4. Af hensyn til medarbejderens sikkerhed og arbejdets korrekte udførelse er misbrug af øl og spiritus såvel i arbejdstiden som i tiden umiddelbart inden arbejdets påbegyndelse ikke tilladt.

Hvis det endvidere af arbejdsbestemmelserne for en given arbejdsplads fremgår, at nydelse af øl og spiritus og/eller tobaksrygning er forbudt, skal dette overholdes.

Stk. 5. De udleverede maskiner, redskaber og materialer er virksomhedens ejendom. De skal betjenes, anvendes og vedligeholdes efter de givne forskrifter. Medarbejderne skal holde orden i materialerummet.

Stk. 6. Ved uregelmæssigheder med hensyn til maskiner, redskaber og materialer f.eks. tekniske defekter ved maskiner, defekte og udslidte redskaber, mangel på materialer eller tvivl om anvendelse af disse, kontaktes arbejdsledelsen for nærmere instruktion.

Bilag C. Specialregler

a. Lokalaftaler

I medfør af Serviceoverenskomstens § 22 kan der på den enkelte arbejdsplads træffes aftale om arbejdets udførelse på akkord eller ved anvendelse af andre hensigtsmæssige produktivitetsfremmende lønsystemer.

Sådanne aftaler skal i alle tilfælde, hvor de er af mere varig karakter, indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant - eller, såfremt en sådan ikke er valgt, med vedkommende forbunds lokale afdeling(er).

Såfremt det i en sådan aftale bestemmes, at lønnen inkluderer et eller flere af de i henhold til Serviceoverenskomsten gældende tillæg, skal dette udtrykkelig fremgå af aftalen.

Ændres forudsætningerne for en lokalaftale, kan enhver af parterne med 14 dages varsel begære aftalen optaget til genforhandling.

En lokalaftale kan, såfremt den ikke selv fastsætter et kortere opsigelsesvarsel, til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter Serviceoverenskomstens almindelige regler er gældende. Enhver af aftalens parter kan begære genforhandling, ligesom forholdet kan optages til fagretlig behandling.

Spørgsmålet om en lokalaftales forenelighed med Serviceoverenskomsten kan behandles fagretligt.

b. Særaftaler

Enhver af Serviceoverenskomstens parter kan over for den modstående part begære forhandlinger optaget om en særaftale for specielle arbejdsområder.

En sådan særaftale skal i alle tilfælde indgås skriftligt af Serviceoverenskomstens parter og har alene gyldighed for det specielle arbejdsområde, for hvilken den er indgået, ligesom den alene fraviger Serviceoverenskomstens regler, hvor dette direkte er anført.

Særaftaler skal inden for deres gyldighedsområde og medmindre andet aftales senest 6 måneder efter indgåelsen efterleves på samtlige arbejdspladser, der omfattes af Serviceoverenskomsten.

Særaftaler kan i det første år efter indgåelsen af enhver af Serviceoverenskomstens parter opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter Serviceoverenskomstens almindelige regler er gældende. Enhver af parterne kan begære genforhandling. Derefter kan en særaftale alene, men på tilsvarende måde, opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en overenskomstperiode.

c. Særbestemmelser

Bestemmelser, der optages i Serviceoverenskomsten som særbestemmelser, indgår som en bestanddel af denne, men forhandlingerne af disse bestemmelser udskydes - medmindre andet aftales mellem parterne - til fuld og endelig afgørelse ved forhandling mellem parterne efter den formelle overenskomstfornyelse.

Bilag D. Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i Serviceoverenskomsten.

Overenskomstparterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokoltekst:

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

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

- § 1a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 2a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

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

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

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

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

Bilag E. Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår (ikke omfattet af 10-dages begrænsningen).

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 _____

2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den _____ / _ 20 _ til og med den _____ / _____

20 _____

2.3 ☐ Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).
- 3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) at underrette den, der skal betale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag F. Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne.

Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1. flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2. flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3. kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Aftalens dækningsområde

Kooperationen og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er enige om, at nærværende rammeaftale dækker Serviceoverenskomsten.

Formål

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Fremgangsmåde

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere, og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttet at gennemføre de foreslåede ændringer udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter.

Det er tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere, der underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden, aftalen er gældende

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Aftalen indsendes til Kooperationen og 3F Privat, Service, Hotel og Restauration.

Virksomhedsaftalen skal indeholde:

Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen

1. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.
2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
5. Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

Aftalens varighed

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb af den førstkommende 1. januar.

Protokollater

Protokollat 1. Hjemmeservice

Overenskomsten er gældende på hjemmeserviceområdet for de arbejdsopgaver, som Serviceoverenskomsten mellem Kooperationen, 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service, i øvrigt dækker.

Protokollat 2. Procedure for kontrolopmåling

I Serviceoverenskomsten mellem Kooperationen og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er der i § 12, stk. 2 givet mulighed for at gennemføre kontrolstudier, foretaget af organisationernes konsulenter. Det er angivet, at "Før et kontrolstudie iværksættes, skal medarbejderen og den stedlige arbejdsledelse have gennemgået arbejdsplanerne og metoderne samt have præciseret problemstillingen."

Dette har erfaringsmæssigt været håndteret med varierende fortolkning fra både arbejdstager og arbejdsgiverside. Overenskomstparterne er enige om, at der fremover skal følges vedlagte procedure og anvendes vedlagte tjekliste.

Procedure ved kontrolstudier jf. Serviceoverenskomsten § 12, stk. 2

1. Lokal forhandling af konkret arbejdsplans arbejdsmængde og timetal

3F lokalafdeling kontakter arbejdsgiveren skriftligt med angivelse af, hvad der ønskes drøftet iht. Serviceoverenskomstens § 58.

Lokalafdeling og arbejdsgiver aftaler tid og sted for møde, som afholdes inden 15 hverdage fra henvendelsen.

Medarbejder, lokalafdeling og arbejdsgiver mødes for at konkretisere uenigheden, og mulige løsninger drøftes. Relevante arbejdsplaner gennemgås og tjekliste gennemgås og besvares.

Såfremt der ikke opnås enighed på mødet, begærer 3F lokalafdeling kontrolstudie, og fremsender uenighedsreferat fra mødet sammen med de relevante arbejdsplaner og udfyldt tjekliste til 3F Privat Service, Hotel og Restauration hurtigst muligt og senest 5 hverdage efter afholdt møde.

2. Screening

3F Privat Service, Hotel og Restaurations konsulent foretager en vurdering af det indsendte materiale.

Såfremt det vurderes, at sagen skal føres videre, rettes hurtigst muligt henvendelse til Kooperationens konsulent. Kooperationen kontakter arbejdsgiver, rekvirerer relevante arbejdsplaner og aftaler, at 3F's konsulent kan foretage en foreløbig vurdering af område og medarbejderens arbejdstakt under et besøg på området, hvor arbejdsgiver er repræsenteret under hele besøget. Dette aftales nærmere mellem 3F's konsulent og arbejdsgiver.

Efter besøget meddeler 3F's konsulent lokalafdelingen, virksomheden og Kooperationen, om området kan, og skal, kontrolstudies. Screeningen, og rapporteringen fra denne, skal foretages inden 20 hverdage fra 3F Privat Service, Hotel og Restauration modtager uenighedsreferat, arbejdsplaner og udfyldt tjekliste.

3. Begæring om gennemførelse af kontrolstudie

3F Privat Service, Handel og Restauration fremsender officiel begæring om kontrolstudie til Kooperationen.

Organisationernes konsulenter afholder møde på det omhandlede arbejdsområde med de lokale parter senest 15 hverdage efter, at Kooperationen har modtaget begæringen, hvor:

- begæringen gennemgås
- det omhandlede arbejdsområde besigtiges
- det kontrolleres, at der er overensstemmelse mellem arbejdsplan og evt. dørmærkning
- det undersøges, om lokalerne er tilgængelige og i sædvanlig stand
- det besluttet, hvor mange kontrolstudier, der skal gennemføres
- dato og tidspunkt for kontrolstudie aftales
- det afklares, hvem der deltager i studiet.

4. Kontrolstudierne gennemføres

Arbejdsgiver skal være repræsenteret under hele kontrolstudiet for at kontrollere, om den anvendte arbejdsmetode, det anvendte rengøringsudstyr samt det udførte arbejde svarer til arbejdsplanerne, herunder det aftalte kvalitetsniveau.

Lokalafdelingen fra medarbejderens forbund kan være til stede under studiet, hvis medarbejderen ønsker det.

Hvis arbejdsgiverens repræsentant eller en af organisationernes konsulenter mener, at det udførte arbejde ikke er i overensstemmelse med arbejdsplanen, de aftalte metoder eller udstyr, skal dette drøftes mellem parterne.

Hvis det anses som nødvendigt, kan studiet afbrydes, mens afvigelsen drøftes. Studiet kan genoptages, når der er opnået enighed eller en eventuel uenighed er beskrevet. Tidsforbruget under afbrydelsen medregnes ikke i studiet.

5. Rapportering fra kontrolstudiet

Inden for 10 hverdage efter studiets afslutning udarbejder organisationernes konsulenter en fælles rapport fra studiet. Det skal af rapporten fremgå, om den normerede arbejdstid er tilstrækkelig til, at den fastansatte arbejdsmængde kan udføres i den beskrevne kvalitet med det anviste udstyr og de aftalte metoder i arbejdstakt 130. Der accepteres en afvigelse mellem organisationernes konsulents beregnede tid svarende til en tolerance på 5 point ved effektivitetsberegningen.

Rapporten underskrives af organisationernes konsulenter og afleveres til videre fagretlig behandling.

Tjekliste ved begæring om kontrolstudie, jf. Serviceoverenskomstens § 12, stk. 2

Til brug ved lokal drøftelse mellem arbejdsgiver, lokalafdeling og medarbejderen ved begæring af kontrolstudie skal nedenstående tjekliste/spørgeskema være gennemgået, og resultatet af drøftelserne skal fremgå:

Arbejdsplaner/timetal

- Foreligger der opdaterede arbejdsplaner for det omhandlede område?
 - Hvis nej, beskrives årsagen.
 - Hvis ja, angives datoen der fremgår af den omhandlede arbejdsplan.
- Hvad er det daglige timetal i henhold til ansættelseskontrakten til at udføre de i arbejdsplanen beskrevne arbejdsopgaver?
- Har der været udstedt advarsler, mundtlig eller skriftligt inden for de sidste 3 måneder?
 - Hvis ja, beskrives årsag og baggrund.
- Udfører medarbejderen opgaver, der ikke fremgår af arbejdsplanen? For eksempel serviceopgaver, vask af mopper og klude eller lignende
Hvis ja, beskrives hvilke.

Rengøringsmetoder og udstyr

- Er medarbejderen korrekt og tilstrækkeligt instrueret i, har forstået brugen af og anvender rengøringsudstyr og -midler korrekt?
Hvis der er uenighed om dette, skal årsagen beskrives.

Øvrige forhold

- Hvor længe har medarbejderen gjort rent på området?
- Er der registreret komme- og gåtider?
- Er der udbetalt timer udover det daglige timetal inden for de sidste 3 måneder?

Hvis ja, beskrives årsagen.

Protokollat 3. Aftale vedrørende arbejdsmarkeds-pension i henhold til Serviceoverenskomstens § 23

1. Pensionsordningen omfatter:

- a. Medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 2 måneders anciennitet i virksomheden. Ved 2 måneders anciennitet forstås i denne henseende to fulde aflønningsperioder, jf. § 26.
- b. Medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentationen kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

c. Personer ansat i fleksjob:

Overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob fraviges, når beskæftigelsen i et tilskudsberettiget fleksjob sker på følgende måde:

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet. Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

2. Efterbetaling

- a. I sager hvor det konstateres, at der ikke er blevet indberettet og indbetalt arbejdsmarkedspension for en eller flere nyansatte medarbejdere (gældende for den i Serviceoverenskomsten beskrevne karenperiode) er overenskomstparterne enige om at efterbetaling sker efter følgende regler:
- b. Såfremt det dokumenteres, at PensionDanmark i forbindelse med medarbejderens ansættelse i den pågældende virksomhed er blevet kontaktet og har bekræftet, at den pågældende **ikke** fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning gælder, at arbejdstagerens andel af pensionsbidraget forfalder til betaling med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstageren efter ansættelsen dokumenterer at være berettiget til pension. I en sådan situation betales arbejdsgiverbidraget med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Overenskomstparterne er enige om at anmode PensionDanmark om at etablere et netsted, hvor virksomhederne enkelt kan undersøge, hvorvidt den pågældende medarbejder fra tidligere ansættelse er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

- c. I sager, hvor det konstateres at der **efter** den i Serviceoverenskomsten beskrevne karenperiode ikke er blevet indberettet og indbetalt arbejdsmarkedspension for en eller flere medarbejdere, er overenskomstparterne enige om at arbejdsgiveren hæfter for såvel lønmodtagerbidraget som arbejdsgiverbidraget. Tilbagesøgning af lønmodtagerbidraget kan alene ske, såfremt de sædvanlige betingelser herfor er opfyldt ("condictio indebiti"). Overenskomstparterne er enige om, at den manglende betaling i sig selv udgør et brud på den gældende overenskomst og derfor fagretligt kan følges.
- d. Såfremt det ikke godtgøres, at der har været rettet henvendelse til PensionDanmark, er overenskomstparterne enige om, at uoverensstemmelser vedrørende pension afgøres ved sædvanlig fagretlig behandling.

3. Rykkerprocedure

Overenskomstparterne er enige om, at der etableres en rykkerprocedure som sikrer, at rykkerforløbet er afsluttet inden for maksimalt 1 måned.

Et eksempel herpå kan være:

- betalingsfrist 10. februar
- rykker 18. februar
- rykker 25. februar
- Sagsoverlevering sker til de faglige organisationer 1. marts

4. Videre proces

Overenskomstparterne er enige om at rette henvendelse til PensionDanmark med henblik på at drøfte de tekniske forhold i forbindelse med aftalens indgåelse. Efter drøftelserne med PensionDanmark er parterne enige om, at aftalen snarest træder i kraft.

Overenskomstparterne drøfter endvidere snarest mulighederne for at indgå forlig i de rejste sager.

Den aftalte faglige voldgift udsættes indtil videre.

København, den 30. juni 2009

For 3F: Sign.: Tina M. Madsen

For DFF/Sanitørernes Fagforening: Sign.: Morten Eriksen / Villy Nielsen

For DIO II v/DI (SBA): Sign.: Peter Stenholm

Kooperationen, 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammen slutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet blev ved overenskomstforhandlingerne enige om at følge ovennævnte.

Protokollat 4. Fornyelsesaftalens fortolkning

§ 61 om adgang til lønoplysninger er indført ved overenskomstforhandlingerne i 2010 under forhandlingerne af Fællesoverenskomsten mellem DI og 3F Transport. Ved en eventuel tvist om fortolkning af § 61 skal sådanne tvister forelægges for hovedudvalget på Fællesoverenskomstens område.

Protokollat 5. Bidrag til SUS

Overenskomstparterne er enige om, at overenskomstparternes bidrag til Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS) finansieres over overenskomsten via eksisterende uddannelsesfonde f.eks. Kooperationens Udviklingsfond. Fondene udbetaler beløbet til organisationerne, som selv står for selve betalingen til SUS.

Protokollat 6. Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i Protokollat om tillidsrepræsentanter, er overenskomstparterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt

under Serviceoverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Kooperationens Samarbejdsfond finansierer ud over de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i samarbejdsfonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til samarbejdsfonden til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 15. marts 2018.

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

København, den 11. marts 2017

Protokollat 7. Forståelse af protokollat om afspadsering af systematisk overarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Serviceoverenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende protokollat skal fortolkes i overensstemmelse med protokollat af 23. februar 2017 om præcisering af protokollat om systematisk overarbejde på Industriens Overenskomst, se nedenfor.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017

København, den 11. marts 2017

”Protokollat af 23. februar 2017 om præcisering af protokollat om systematisk overarbejde på Industriens Overenskomst.

Overenskomstparterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan

måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.”

Protokollat 8. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Overenskomstparterne er enige om at tilpasse, hvad der bliver aftalt mellem DI Overenskomst II v/DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration såfremt dette er kompatibelt jf. Hovedaftalen mellem Kooperationen og LO.

København, den 20. marts 2020

Protokollat 9. Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område

Overenskomstparterne var ved overenskomstforhandlingerne enige om at læne sig op ad det nævn, der oprettes af DI Overenskomst II v/DI.

Protokollat 10. Organisationsaftale om databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 27. marts 2020

Protokollat 11. Udvalgsarbejde om arbejdstakt

Der er enighed mellem overenskomstparterne om, at der er behov for en modernisering af bestemmelserne om tempo og arbejdstakt samt for at finde redskaber, der giver de lokale parter et overblik og en forståelse for arbejdsintensiteten og de tilknyttede vilkår.

Overenskomstparterne er derfor enige i at følge de alternative forslag til det nuværende arbejdstaktbaserede lønsystem, der udarbejdes af DI Overenskomst II v/DI Serviceoverenskomstens parter.

Udvalget skal være nedsat senest 1. oktober 2020, og udvalget skal senest præsentere sine forslag ved udgangen af marts 2021.

København, den 20. marts 2020

Protokollat 12. Fremtidens kompetencebehov inden for rengøringsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at en branche med et højt fagligt niveau vil stå stærkt i konkurrencen om ordrer og medarbejdere, nu og i fremtiden. I branchen vil kvalificerede medarbejdere være et mål på vejen til at indfri virksomhedernes muligheder for vækst samt medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

En styrket uddannelsesindsats vil højne kvalifikationsniveauet i branchen, sikre fastholdelse af jobs, kan være et middel til at nedbringe sygefraværet i virksomhederne, fastholde medarbejdere samt styrke motivationen og produktiviteten. Yderligere kan kvalificering af medarbejderne medvirke til at begrænse nedslidningen af den enkelte medarbejder.

Elementer i en professionel og kvalificeret opgaveudførelse i branchen består bl.a. i:

- Faglig viden om hygiejne, så smittespredning forebygges
- Fagligt kendskab til overflader på gulve og inventar, så overfladerne behandles korrekt
- Fagligt kendskab til rengørings- og plejemidler, så midlerne anvendes korrekt
- Faglig viden om moppegarner og kludes egenskaber, herunder mikrofibre, så de anvendes korrekt
- Faglig viden om rengøringsredskaber, -maskiner og -udstyr, så de anvendes korrekt
- Faglig viden til at udføre rengøringsopgaverne ergonomisk korrekt, så nedslidning forebygges

- Faglig viden til at planlægge og udføre rengørings- og serviceopgaver korrekt
- Viden om nødvendigheden af god serviceadfærd i kundeforholdet

Dette er elementer, som medarbejdere og virksomheder bl.a. kan opnå viden om gennem uddannelse.

Rengøringsbranchen bidrager i væsentlig grad til at integrere medarbejdere, som ikke har dansk som modersmål, på arbejdsmarkedet. I arbejdet med at integrere disse medarbejdere støtter Kooperationens Udviklingsfond bl.a. den dansksproglige kvalificering. Beherskelse af dansk er en væsentlig kvalifikation i at sikre en konkurrencedygtig branche og medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

København, den 11. marts 2017

Protokollat 13. En opsøgende uddannelseskonsulent-tjeneste

Overenskomstparterne er enige om at følge DI Overenskomst II v/DI Serviceoverenskomstens parter arbejde vedr. etableringen af en konsulent-tjeneste til at understøtte, at flere virksomheder bliver understøttet i mulighederne for opkvalificering af deres medarbejdere.

Konsulent-tjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og støtte fra Kooperationens Udviklingsfond i forbindelse med uddannelse.

Konsulent-tjenesten skal supplere det opsøgende arbejde, som gennemføres af de udbydere, der er godkendt til at udbyde kurser rettet mod medarbejderne omfattet af overenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra Kooperationens Udviklingsfond.

København, den 11. marts 2017

Protokollat 14. Pension til elever

Indtil 1. september 2020 gælder følgende:

Overenskomstparterne er enige om, at elever på erhvervsuddannelserne til rengøringstekniker og serviceassistent omfattet af Serviceoverenskomsten bliver omfattet af denne overenskomsts pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til PensionDanmark.

Overenskomstparterne er enige om at følge den anbefaling som hovedorganisationerne vil anbefale Folketinget, at en del af udgifterne til elevers pension finansieres af AUB. Dette gælder dog ikke pension til elever under 20 år og ej heller voksne elever.

Såfremt der ikke opnås enighed herom, vil Kooperationen læne sig om ad, hvis DI, eventuelt sammen med andre arbejdsgiverforeninger, etablere en udligningsordning for en del af disse udgifter.

Ændringerne træder i kraft pr. 15. marts 2018

København, den 11. marts 2017

Efter 1. september 2020 gælder følgende:

Overenskomstparterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elevers pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, så at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever.

Parterne opfordrer Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8%.

København, den 20. september 2020

Protokollat 15. Afdækning af udviklingen i servicebranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Overenskomstparterne er enige om at tiltræde, hvad der bliver aftalt mellem DI Overenskomst II v/DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

København, den 20. marts 2020

Protokollat 16. Udvalgsarbejde vedrørende revision af regler om deltidsansættelse mv.

Overenskomstparterne er enige om at tiltræde, hvad der bliver aftalt mellem DI Overenskomst II v/DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

København, den 20. marts 2020

Protokollat 17. Forsøgsordning med støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til nyansattes grundlæggende faglige kvalificering

Overenskomstparterne er enige om, at der for at forebygge nedslidning og højne kvaliteten i udførelse af serviceopgaven, etableres en forsøgsordning, så virksomhederne gives mulighed for at søge om støtte i Kooperationens Udviklingsfond til grundlæggende faglig kvalificering, som bidrager til, at den nyan-satte medarbejder kan udføre sit job.

Der kan ansøges om tilskud til dækning af lønudgifterne ved den nyansatte medarbejders kvalificering samt tilskud til dækning af kursusgebyret. Der an-søges om støtte efter endt kursusdeltagelse.

Støtten kan maksimalt udbetales til ti kursusdage, som gennemføres inden for de første seks måneder af medarbejderens ansættelse i virksomheden.

Støtten til lønudgifter udgør et fast beløb pr. arbejdstime og fastlægges med udgangspunkt i, at støtten supplerer VEU-godtgørelse.

Støtten til udgifter til kursusgebyr fastlægges med udgangspunkt i kursusge-byret ved deltagelse i AMU-kurser. Bestyrelsen for Udviklingsfonden fastlæg-ger de nærmere retningslinjer for støtte, idet der i tildeling af støtte til en en-kelt virksomheds medarbejders kvalificering holdes for øje, at der er et rime-ligt forhold til virksomhedens bidrag til Udviklingsfonden.

Støtten udbetales under forudsætning af, at der er midler til rådighed i fon-den.

Forsøgsordningen træder kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse, idet peri-oden for ansøgninger til fonden forlænges, indtil det administrative set-up er ændret. Forsøgsordningen bortfalder med udløbet af overenskomstperioden, med mindre overenskomstparterne aftaler andet.

København, den 20. marts 2020

Protokollat 18. Forsøgsordning med støtte fra Kooperationens Udviklingsfond til grundlæggende almen kvalificering

Overenskomstparterne er enige om, at udviklingen i branchen forudsætter, at medarbejderne har grundlæggende dansksproglige færdigheder, så de kan indgå i det lokale samarbejde med kollegaer og kunder.

Derfor etableres i overenskomstperioden en forsøgsordning, som giver mulighed for at opnå støtte fra Kooperationens Udviklingsfond til kvalificering af medarbejdernes grundlæggende almene færdigheder, uagtet ancienniteten i virksomheden. Støtten er knyttet til tilbud inden for Danskuddannelse for Voksne Udlændinge, Ordblindeundervisning og forberedende Voksenundervisning (FVU).

Støtten vil bestå i et støttebeløb pr. arbejdstime, som bruges til denne kvalificering.

For medarbejdere, som opfylder anciennitetskravet til at opnå SVU, forudsættes, at virksomhed og medarbejder ansøger om SVU, herunder om dækning af udgiften til deltagerbetaling.

Tildeling af støtte sker forud for påbegyndelse af forløbet på baggrund af ansøgning fra virksomheden.

Hvis behovet for kvalificering ikke kan dækkes inden for de tilbud, som ligger i FVU, f.eks. FVU-start, er det en betingelse for at opnå støtte fra Kooperationens Udviklingsfond, at medarbejder og virksomhed afklarer, om medarbejderens hjemkommune vil finansiere et tilbud om Danskuddannelse for voksne udlændinge.

For medarbejdere, som ikke opfylder anciennitetskravet til at opnå Statens Uddannelsesstøtte (SVU), ydes endvidere støtte til finansiering af deltagerbetalingen ved deltagelse i Danskuddannelse for voksne udlændinge. Dette tilskud fastlægges af bestyrelsen for Kooperationens Udviklingsfond efter motiveret ansøgning om støtte til hver enkelt af disse medarbejders deltagelse i danskuddannelsen.

Bestyrelsen for Udviklingsfond fastlægger de nærmere retningslinjer for støtte, idet der i tildeling af støtte til en enkelt virksomheds medarbejders kvalificering holdes for øje, at der er et rimeligt forhold til virksomhedens bidrag til Udviklingsfonden. Bestyrelsen for Udviklingsfonden fastlægger ligeledes om støtten pr. arbejdstime skal differentieres efter om medarbejderen opfylder anciennitetskravet til at kunne opnå SVU.

Støtten udbetales under forudsætning af, at der er midler til rådighed i fonden.

Forsøgsordningen træder kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse, idet perioden for ansøgninger til fonden forlænges, indtil det administrative set-up er ændret. Forsøgsordningen bortfalder med udløbet af overenskomstperioden, med mindre overenskomstparterne aftaler andet.

København, den 20. marts 2020

Protokollat 19. Forenkling af ansøgningsprocessen i Servicebranchens Udviklingsfond

Overenskomstparterne er enige om at omlægge principperne for tildeling af støtte fra Kooperationens Udviklingsfond.

I dag sker ansøgning i Udviklingsfonden med baggrund i, at virksomheden oplyser medarbejderens individuelle lønoplysninger, hvilket er administrativt tungt – både i virksomhederne og i fondsadministrationen.

Støtte til erhvervsuddannelsesforløb

Overenskomstparterne er enige om at omlægge støtten til gennemførelse af erhvervsuddannelsesforløb til rengøringstekniker eller serviceassistent, så der i stedet for poseopfyld under skoleophold, udbetales et engangsbeløb til virksomheden, når medarbejderen har afsluttet sin uddannelse. Udbetaling af støtte til virksomheden sker efter indsendelse af kopi af elevens erhvervsuddannelsesbevis.

Støtten udgør for voksnelever:

- Kr. 15.000 for elever, som er uddannet som rengøringsteknikere på EUV1- og EUV2-forløb
- Kr. 30.000 for elever, som er uddannet som serviceassistenter på EUV1- og EUV2-forløb – uden forudgående uddannelse som rengøringsteknikere
- Kr. 15.000 for elever, som er uddannet som serviceassistenter på EUV1- og EUV2-forløb – med forudgående uddannelse som rengøringsteknikere.

Støtte til kursusforløb

Overenskomstparterne er yderligere enige om at omlægge støtten til faste beløb pr. arbejdstime, som medgår til gennemførelse af kurser, samt et tilskud til dækning af kursusgebyr.

Støtten pr. arbejdstime varierer mellem forløb inden for grundlæggende almen kvalificering (Forberedende Voksenundervisning og Danskuddannelse for voksne udlændinge) og faglig kvalificering. Støtten til grundlæggende almen kvalificering differentieres yderligere ift. om medarbejderen opfylder anciennitetskravet for at kunne modtage Statens Voksenuddannelsesstøtte.

Dækning af kursusgebyret tager udgangspunkt i deltagerbetalingen på AMU-kurser, mens støtten til Danskuddannelse for voksne udlændinge for medarbejdere med under seks måneders anciennitet i virksomheden fastlægges af bestyrelsen for Udviklingsfonden.

De nye principper for tildeling af støtte til erhvervsuddannelseselever træder i kraft for uddannelsesaftaler, som indgås efter overenskomstens ikrafttrædelse.

De beskrevne principper for tildeling af støtte til kurser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse for kurser, som gennemføres efter denne dato. Samtidig forlænges ansøgningsperioden til fonden indtil det administrative set-up er ændret.

København, den 20. marts 2020

Kooperationen

Reventlowsgade 14, 2.

1651 København V

Telefon 33 55 77 30

www.kooperationen.dk

Fagligt Fælles Forbund**3F Privat Service, Hotel og Restauration**

Kampmannsgade 4, 1790 København V

Telefon 70 300 300

www.3f.dk
