

2023-2025

Skadeservice- overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og
Restauration

3F's udgave af overenskomsten

DI nr. 1330166
3F varenr. 3528



SKADESERVICEOVERENSKOMST

Mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

INDHOLD

Løn og tillægsskema.....	1
Kapitel A. Ansættelse og arbejdstid	3
§ 1 Gyldighedsområde.....	3
§ 2 Ansættelsesbeviser	3
§ 3 Den normale arbejdstid.....	4
§ 4 Fuldtids-, deltid- og korttidsbeskæftigelse.....	6
§ 5 "Den alternative ordning", jf. § 4, stk. 2.....	7
§ 6 "Flyvere"	7
§ 7 Reserver	8
§ 8 Funktionærlignende ansættelse	8
Kapitel B. Løn og tillæg	11
§ 9 Lønfastsættelse og beregning.....	11
§ 10 Løn	11
§ 11 Skadeservicetillæg.....	12
§ 12 Lokalløn	12
§ 13 Faglært tillæg*	13
§ 14 Tillæg for arbejde på særlige tidspunktet.....	13
§ 15 Særlige tillæg.....	14
§ 16 Asbestarbejde.....	15
§ 17 Transport	16
§ 18 Rejsearbejde	17
§ 19 Beredskabsvagt.....	17
§ 20 Tilkaldeordning	19
§ 21 Overtidsbetaling.....	19
§ 22 Afspadsering.....	20
§ 23 Hjemsendelse.....	22
§ 24 Akkorder, arbejdsstudier	23
Kapitel C. Særlige lønandele.....	25
§ 25 Pension og sundhedsordning.....	25
§ 26 Fritvalgsordning	27
§ 27 Seniorordning	28
Kapitel D. Lønudbetaling mv.....	30
§ 28 Aflønningsperiode.....	30
§ 29 Udbetalingsform.....	30
§ 30 Udbetalingsdag.....	30
§ 31 Elektroniske dokumenter.....	30
Kapitel E. Fravær.....	31
§ 32 Sygdom	31

§ 33 Fravær af familiemæssige årsager.....	32
§ 34 Barsel, adoption og forældrelov	33
§ 35 Ferie	36
§ 36 Overførsel af ferie	38
§ 37 Feriefridage	39
§ 38 Søgnehelligdage og juleaftensdag	40
Kapitel F. Ansættelsesforholdets ophør	42
§ 39 Opsigelse.....	42
§ 40 Udeblivelse	44
§ 41 Løn til efterladte	44
Kapitel G. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	45
§ 42 Hvor vælges tillidsrepræsentanten	45
§ 43 Hvem kan vælges	45
§ 44 Valg af tillidsrepræsentant.....	46
§ 45 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	47
§ 46 Stedfortræder for tillidsrepræsentanten	47
§ 47 Tillidsrepræsentantens virksomhed	47
§ 48 Fællestillidsrepræsentant	50
§ 49 Andre muligheder for valg	50
§ 50 Tillidsrepræsentantens vederlag	50
§ 51 Tillidsrepræsentantstillingens ophør	51
§ 52 Arbejdsmiljørepræsentanternes virke.....	53
Kapitel H. Uddannelse	55
§ 53 Uddannelse	55
§ 54 Uddannelsesrepræsentant.....	57
§ 55 Uddannelse til serviceassistent og rengøringstekniker	57
Kapitel I. Fonde	58
§ 56 Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF).....	58
§ 57 DA/LO – Udviklingsfond.....	58
§ 58 Servicebranchens Samarbejdsfond.....	58
§ 59 Omregning.....	59
§ 60 Tillidsrepræsentanter og det lokale samarbejde	59
Kapitel J. Fagretlig behandling	61
§ 61 Normen.....	61
§ 62 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	61
Kapitel K. Underleverandører og VIKARER	66
§ 63 Samarbejde og anvendelse af underleverandører.....	66
§ 64 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	68
§ 65 Adgang til lønoplysninger.....	68
Kapitel L. Andre regler	71
§ 66 Arbejdsreglement.....	71

§ 67 Beklædning.....	71
§ 68 Lokalaftaler	71
§ 69 Kontingenttræk	72
§ 70 Specialregler.....	72
§ 71 Nyoptagne virksomheder	72
§ 72 Overenskomstens gyldighed	75
Bilag A	
Retningslinjer for deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk	77
Bilag B	
Arbejdsbestemmelser.....	78
Bilag C	
Specialregler	80
Bilag D	
Implementering af ligelønsloven mv.....	82
Bilag E	
Aftale om ferieoverførsel	86
Eksempler	87
Bilag F	
Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde	88
Protokollat 1	
Aftaler vedrørende arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomstens § 25	91
Protokollat 2	
Fornyelsesaftalens fortolkning	94
Protokollat 3	
Bidrag til SUS.....	94
Protokollat 4	
Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter	94
Protokollat 5	
Forståelse af protokollat om afspadsering af systematisk overarbejde.....	95
Protokollat 6	
Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger .	96
Protokollat 7	
Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område	97
Protokollat 8	
Organisationsaftale om databeskyttelse	97
Protokollat 9	
Fremtidens kompetencebehov inden for rengøringsbranchen	97
Protokollat 10	
Pension til elever.....	99
Protokollat 11	
Støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til nyansattes grundlæggende faglige kvalificering	99
Protokollat 12	
Støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til grundlæggende almen kvalificering ...	100

Protokollat 13

Forenkling af ansøgningsprocessen i Servicebranchens Udviklingsfond 102

Protokollat 14

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder 103

Protokollat 15

Regler og rammer vedrørende natarbejde 104

Appendix A

ISS Facility Services A/S Udviklingsfond 106

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.

Løn og tillægsskema

§		Gammel sats	15.3.23	15.3.24
10	Løn	153,11	159,11	164,86
10	Unge under 18 år	117,77	122,39	126,80
10	Service tillæg	3,65	3,65	3,65
10	Anciennitetstillæg	4,65	4,65	4,65
11	Skadeservice tillæg	24,80	25,92	26,83
11	Forhøjet skadeservice tillæg	103,10	107,74	111,51
13	Serviceassistenter	4,00	4,00	4,00
13	Rengøringstekniker	2,50	2,50	2,50
14	Aftentillæg, kl. 18.00-22.00	15,71	16,42	16,99
14	Nattillæg, kl. 22.00-05.00	20,45	21,37	22,12
14	Søn- og helligdage og juleaftensdag, kl. 00.00-24.00	22,70	23,72	24,55
14	1. maj, kl. 12.00-24.00	22,70	23,72	24,55
16	Asbesttillæg	39,92	26,34	26,34
17	Transport uden for sædvanlig arbejdstid:			
17	Fra hjemmet	222,71	232,73	240,88
17	Fra centeret	222,71	232,73	240,88
19	Beredskabsvagt			
19	Pr. vagtdøgn	159,93	167,13	172,98
19	Pr. udkaldstime	134,77	140,83	145,76
19	På søn- og helligdage samt 24. december	149,75	156,49	161,97
20	Tilkald kl. 16.00-06.00	126,88	126,88	126,88

21	Overtid:			
21	1., 2., 3. t.	40,89	42,32	43,59
21	Øvrige timer	81,78	84,64	87,18
21	Afvarslingstillæg	155,81	162,82	168,52
25	Pensionsbidrag:			
25	Virksomheden	8,15%	8,15%* (pr. 15.6.23: 10,15%)	10,15%
25	Medarbejder	4,0%	4,0%* (pr. 15.6.23: 2,0%)	2,0%
26	Fritvalgsordning	7,0%	7,0%** (pr. 1.3.24: 9%)	9,0%
38	SH+feriefridagsbetaling:			
38	Fuldtidsansat	1.000	1.100	1.100
38	Deltidsansat	600	700	700
56	Udviklingsfonden	0,46	0,46*** (pr. 15.7.23: 0,56 kr.)	0,56
57	DA/LO Udviklingsfonden	0,47	0,47	0,47
58	Samarbejdsfonden	0,30	0,30	0,30
	* Bidrag reguleres til hhv. 2,0 % og 10,15 % pr. 15. juni 2023 ** Bidrag stiger til 9 % pr. 1. marts 2024 *** Bidrag til Udviklingsfonden stiger til kr. 0,56 pr. 15. juli 2023			

KAPITEL A. ANSÆTTELSE OG ARBEJDSSTID

§ 1 Gyldighedsområde

Overenskomsten gælder for arbejdsopgaver med skadeservice og dermed beslægtede reoveringsopgaver, der stiller særlige krav om faglige færdigheder, herunder om anvendelse af tekniske hjælpemidler, der betjeningsmæssigt stiller større krav end sædvanligt*.

Det er endvidere en forudsætning for overenskomstens 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.

**Anmærkning: Skadedyrsbekæmpelse anses under lignende betingelser for at høre under denne type af opgaver. Virksomheder, der udfører skadedyrsbekæmpelse, kan overgå fra Serviceoverenskomsten til denne overenskomst, ved simpel meddelelse herom til 3F PSHR. Virksomheder, der udfører skadedyrsbekæmpelse under denne overenskomst, kan dog ikke overgå til Serviceoverenskomsten.*

§ 2 Ansættelsesbeviser

Stk. 1 Indhold

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

Ansættelsesbeviset skal indeholde minimums 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.

Anmærkning: Henvisningen til lov om ansættelsesbeviser og EU-direktivet om ansættelsesbeviser vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

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.

Anmærkning: Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

§ 3 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.

Reglerne om varierende ugentlig arbejdstids finder ikke anvendelse for faste medarbejdere, når disse er i beredskabsvagt efter § 19.

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, hovedrenøring 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.

§ 4 Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1 Fuldtid

Ved fuldtidsbeskæftigelse forstås i henseende til nærværende overenskomst en egentlig 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 egentlige 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 egentlig arbejdstid end foran nævnt kan finde sted.

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

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

Stk. 1 Under 15 timer ugentlig

Medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) kan tiltræde en ordning, hvorefter overenskomstens § 4, 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

DI Overenskomst II (SBA) orienterer forbundet, når en virksomhed tilkender, at den ønsker at tiltræde retningslinjerne. Orienteringen sker skriftligt med oplysning om datoen for indtræden i ordningen. Forbundet bekræfter for modtagelsen af orienteringen overfor DI Overenskomst II.

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 om 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 overenskomstens § 4, stk. 2 på ny er gældende fuldt og helt for den pågældende virksomhed.

§ 6 ”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. § 4, stk. 2, et garanteret mertimetal som ”flyvere” i samme ansættelsesforhold.

Stk. 2 Overenskomstens almindelige bestemmelser

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

§ 7 Reserver

Stk. 1 Anvendelse

Reserver kan uanset timetal anvendes til afløsning og supplement af det faste personale ved sygdom, ferie eller andet fravær, herunder i forbindelse med genbesættelse af stillinger. Ligeledes kan reserver bruges som ekstra personale ved storskader og mangeskader.

I tilfælde af hjemsendelser på det pågældende center, kan reserver alene anvendes under helt særlige driftsmæssige omstændigheder og såfremt tillidsrepræsentanten orienteres herom.

Stk. 2 Ansættelse

Der udfærdiges et ansættelsesbevis, der beskriver ansættelsesforholdet.

Ansættelsen er opgavebestemt eller tidsbegrænset, og der er intet gensidigt opsigelsesvarsel.

Stk. 3 Minimumsbetaling

Ved fremmøde til en aftalt opgave, betales der for minimum 3 timer med almindelig skadeserviceløn.

Stk. 4 Overenskomstens øvrige bestemmelser

Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende.

§ 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 overenskomstens 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. Overenskomstens § 39, 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. 1.100 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 feriefridagene ikke afholdes inden kalenderårets udløb, inden 3 uger rejse krav om kompensation pr. ubrugt feriefridag, 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 feriefridagene, fratræder, beregnes kompensationen for ikke afholdte feriefridage forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.

Stk. 6 Søgnehelligdage (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 erstatningsfridag, 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 Løn

Stk. 1

Præstationslønnen udgør:

15.3.2023	kr. 159,11
15.3.2024	kr. 164,86

For medarbejdere under 18 år udgør lønnen:

15.3.2023	kr. 122,39
15.3.2024	kr. 126,80

Stk. 2 Faste tillæg

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

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

§ 11 Skades Servicetillæg

Der betales, såfremt kvalifikationskravene, jf. § 1, er opfyldt – dog senest 1 måned efter ansættelsen – et skades servicetillæg pr. time på:

15.3.2023	kr. 25,92
15.3.2024	kr. 26,83

Anmærkning: Medarbejdere, der ikke oppebærer ovennævnte tillæg, modtager tillæg i henhold til § 15, Særlige tillæg.

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

15.3.2023	kr. 107,74
15.3.2024	kr. 111,51

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

§ 12 Lokalløn

Stk. 1 Timeløn med lokalløn

Der kan indgås aftale om lokalløn på virksomhederne.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres præstationslønnen (§ 10) 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 førstkommande 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.

§ 13 Faglært tillæg*

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

Uddannelse	
Serviceassistent	4,00 kr./time
Rengøringstekniker	2,50 kr./time

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

§ 14 Tillæg for arbejde på særlige tidspunktet

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

15.3.2023	kr. 16,42
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 16,99
-----------	-----------

Nattillæg kl. 22.00 - 05.00

15.3.2023	kr. 21,37
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 22,12
-----------	-----------

Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00 - 24.00

15.3.2023	kr. 23,72
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 24,55
-----------	-----------

1. maj kl. 12.00 - 24.00

15.3.2023	kr. 23,72
-----------	-----------

15.3.2024	kr. 24,55
-----------	-----------

§ 15 Særlige tillæg

Tillæg i henhold til denne bestemmelse finder alene anvendelse, indtil medarbejderen oppebærer tillæg i henhold til § 11, 1. led.

Stk. 1 Patruljetillæg

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

Stk. 2 Tillæg på grund af særlige omstændigheder

Der ydes genetillæg på pr. 15. marts 2023 kr. 4,71 og pr. 15. marts 2024 kr. 4,88 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 centralfyre).

- b. Rengøring med særligt vanskelige pladsforhold (f.eks. rengøring af skole-gårdstoiletter og biografer).
- c. Rengøring af særlig ubehagelig karakter (f.eks. rengøring af celler og toiletter i detentioner, rengøring på statshospitaler og institutioner under særforsorgen, 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. 3 Hovedrengøring

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

Stk. 4 Manglende spisested

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

Stk. 5 Varskotillæg

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

§ 16 Asbestarbejde

Stk. 1 Særlige sikkerhedsbestemmelser

Arbejde, der omfattes af de særlige sikkerhedsregler i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om asbest, aflønnes med den præstationsløn (jf. § 10) og et akkordafsvnstillæg på kr. 26,34 pr. time.

Stk. 2 Akkordafsvnstillæg

Det nævnte akkordafsvnstillæg inkluderer ethvert i overenskomsten nævnt løntillæg.

§ 17 Transport

Stk. 1 Transport i arbejdstiden

Transport inden for sædvanlig arbejdstid honoreres med almindelig løn.

Med almindelige løn menes præstationsløn, servicetillæg, anciennitetstillæg og skadeservicetillæg, jf. § 10 og § 11.

Stk. 2 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):

Tillæg pr. time	
15.3.2023	kr. 232,73
15.3.2024	kr. 240,88

Stk. 3 Transport uden for sædvanlig arbejdstid (med udgangspunkt fra centeret)

Transporttid fra centret honoreres som ovenfor, idet al transporttid honoreres.

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

15.3.2023	kr. 232,73
15.3.2024	kr. 240,88

Stk. 4 Kørselsgodtgørelse

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.

§ 18 Rejsearbejde

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.

§ 19 Beredskabsvagt

Stk. 1 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.

Medarbejdere, der er i beredskabsvagt, er ikke samtidigt omfattet af § 19.

Stk. 2 Transport

På tidspunktet, hvor en medarbejder omfattet 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 beskatte.

Medarbejderen er forpligtet til at føre kørebog.

Stk. 3 Vagtplan for beredskabsvagter

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.

Stk. 4 Betaling

Beredskabsvagter betales med et tillæg pr. vagtdøgn og et tillæg pr. udkaldstime uden for normal arbejdstid på hverdage.

Tillæggene udgør:

	Pr. vagtdøgn	Pr. udkaldstime
15.3.2023	kr. 167,13	kr. 140,83
15.3.2024	kr. 172,98	kr. 145,76

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

15.3.2023	kr. 156,49
15.3.2024	kr. 161,97

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.

Regelsuspension

Ved betaling pr. udkaldstime regelsuspenderes § 14 og § 21.

§ 20 Tilkaldeordning

Stk. 1 Akut tilkald

Der kan 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. 2 Mindste betaling

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

Stk. 3 Reduktion af hvileperiode

Når medarbejdere kaldes til arbejde som nævnt i stk. 1, 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.

§ 21 Overtidsbetaling

Stk. 1 Tillæg for overarbejde

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

	Første 3 timer	Øvrige timer
15.3.2023	kr. 42,32	kr. 84,64
15.3.2024	kr. 43,59	kr. 87,18

Stk. 2 Tillæg til fuldtidsansatte

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 svarende til tilkaldetillæg (§ 20):

15.3.2023	kr. 162,82
15.3.2024	kr. 168,52

Har den fastansatte medarbejder på grund af afspadsring 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%.

Stk. 3 Tillæg til deltid- og korttidsansatte

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

§ 22 Afspadsring

Stk. 1 Overarbejde

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

Stk. 2

Overenskomstparterne er enige om, at overarbejde skal afspadses, hvis det kan forenes med hensynet til de driftsmæssige forhold.

Afspadsringen fastlægges efter aftale mellem arbejdsledelsen og medarbejderen.

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

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

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

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

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

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

Stk. 3 Afspadseringskonto

Alle medarbejdere 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 medarbejders opsparede timer på opsparingskontoen.

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.

Stk. 4 Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 3, 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 – afspadses 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.

Reglerne om systematisk overarbejde finder ikke anvendelse for faste medarbejdere, som indgår i beredskabsordning efter § 19.

Anmærkning: Om forståelsen af systematisk overarbejde se Protokollat 5.

Stk. 5 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.

§ 23 Hjemsendelse

Stk. 1

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 overenskomstens § 47, stk. 3, 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.

Stk. 2 Betaling af ventepenge

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.

§ 24 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 produktionstilægsordninger.

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 overtidstilæg.

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 præstationsløn 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

§ 25 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%

Pr. 15. juni 2023 udgør pensionsbidraget:

Medarbejder bidrag	Virksomhedens bidrag	Samlet bidrag
2,0%	10,15%	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 lønningperiode, 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 Pension af feriegørelse omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 4 Omfattede medarbejdere

Pensionsordningen omfatter følgende medarbejdere:

- a. 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.
- b. 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. § 28.
- 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.

- d. Elever
Overenskomstparterne er enige om, at elever omfattet af Skadeserviceoverenskomsten 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. § 25, 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 10.

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. 5 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 opsparingen.

Stk. 6 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.

§ 26 Fritvalgsordning

Stk. 1 Opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,0% af den ferieberettigede løn til fritvalgsordningen. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Der afregnes løbende pensionsbidrag af fritvalgsordningen.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2,0% således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0% af den ferieberettigede løn til fritvalgsordningen.

Der afregnes ikke fritvalgsbidrag af løn under sygdom.

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 fritvalgsopsparing 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.

§ 27 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. § 38.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 25, 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 medarbejderen 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 lønningensperiode, 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. § 37. Det gælder dog ikke for seniordage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse.

Betalingen for seniorfridage følger reglerne for søgnehelligheds- og feriefri-dagsbetaling i § 38, stk. 3, stk. 4 og stk. 5.

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefri-dage i øvrigt, jf. § 35, § 37 og § 38.

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.

§ 28 Aflønningsperiode

Aflønningsperioden begynder den 15. og slutter den 14.

§ 29 Udbetalingsform

Lønudbetalingen finder sted til medarbejderes NemKonto.

§ 30 Udbetalingsdag

Lønudbetalingen skal senest finde sted den sidste bankdag i måneden.

§ 31 Elektroniske dokumenter

Overenskomstparterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort 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

§ 32 Sygdom

Stk. 1 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.

Stk. 2 Udbetalingstidspunkt

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

Stk. 3 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.

§ 33 Fravær af familiemæssige årsager

Stk. 1 Barns sygdom

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet ydes løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, mindreårige, hjemmeværende 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 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.

Løn udgør præstationsløn samt evt. skadesservicetillæg pr. time, jf. § 11.

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. Friheden med fuld løn gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 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.

Stk. 4 Børneomsorgsdage

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. § 25. Betalingen følger reglerne for søgnehelligdays- og feriefridagsbetaling i § 37, 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.

§ 34 Barsel, adoption og forældreorlov

For børn født eller modtaget inden 1. juli 2023:

Stk. 1 Graviditets- og barselorlov

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/barselorlov).

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:

Virksomhedsbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Medarbejderbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / 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

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 barselsorloven, 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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:**Stk. 1 Betingelser for ret til orlov og løn**

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

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

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

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

Stk. 2 Fædreorlov

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

Stk. 3 Forældreorlov

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: "forældreorlov").

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn varsles med 3 uger.

Stk. 4 Løn

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

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

Stk. 5 Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter § 34, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Virksomhedsbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Medarbejderbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
18,45 / 2.957,00	3,69 / 592,00	22,14 / 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præsterede antal timer.

§ 35 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 feriepengene, feriegodtgørelsen, udgør 12,50% af lønnen.

Stk. 4 Sygeferiegodtgørelse

Sygeferiegodtgørelse beregnes med et fast beløb pr. time inkl. sønehelligdags- og feriefri dagstillæg. Det faste beløb udgør:

15.3.2023	kr. 32,84
15.3.2024	kr. 34,02

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

Det faste beløb udbetales over medarbejderens feriekort.

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.

Stk. 6 Fravigelse af ferieloven

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke

varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

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

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. § 8.

§ 36 Overførsel af ferie

Stk. 1 Aftale

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

Stk. 2 Overførsel

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Stk. 3 Skriftlig aftale

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Overenskomstparterne anbefaler, at den optrykte aftale om ferieoverførsel anvendes jf. bilag E. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes, skal aftalen mindst indeholde samme 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.
- 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

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferie overføres.

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.

§ 37 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. § 38. Med søgnehelligdagsopsparingen på 3,5%, jf. § 38, stk. 2, udgør den samlede opsparing 5,25%.

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

§ 38 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.

** DI's anmærkning:*

Store bededag er fra 2024 afskaffet ved lov.

** 3F's anmærkning:*

Det forhandlingsmæssige udgangspunkt af Skadeserviceoverenskomsten 2023-2025 var forhandlingerne af Serviceoverenskomsten 2023-2025 i marts 2023.

Under overenskomstforhandlingerne fremførte ingen af overenskomstparterne krav eller ønske om, at det, allerede aftalte forhold i overenskomsten om Store Bededag skulle ændres, som følge af lovforslagets vedtagelse, og derved få ændrende betydning for overenskomstens timeløns- og funktionsnærliggende ansatte.

Stk. 2 Søgnehelligdagsopsparing

Søgnehelligdagsopsparingen svarer til 3,50 % af medarbejderens ferieberettigede løn. Med feriefridagsopsparingen på 1,75 %, jf. § 37, 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 ultimo kalenderåret.

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. § 26, der afholdes i perioden 15. – 31. december, udbetales sammen med lønnen for december måned.

Stk. 5 Forskudsbeløbenes størrelse

Forskudsbeløbene udgør kr. 1.100 for fuldtidsansatte og kr. 700 for deltidsansatte samt unge under uddannelse pr. sønehelligdag og 31. december.

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

Stk. 6 Optjening under sygdom

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

Retten til sønehelligdagsbetaling under sygdom er betinget af, at medarbejderen forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse i virksomheden. Sønehelligdagsbetaling 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.

Sønehelligdagsbetalingen beregnes på grundlag af sygelønnen i § 32, og den udgør 5,25% af sygelønnen (opsparing til sønehelligdage 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. § 14, stk. 2.

KAPITEL F. ANSÆTTELSESFORHOLDETS OPHØR

§ 39 Opsigelse

Stk. 1 Varsler

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

Opsigelsesvarsel	fra virksomhed	fra medarbejder
Første 6 måneder	2 uger	1 uge
Efter 6 måneder	2 måneder	1 uge
Efter 12 måneder	3 måneder	1 uge

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 Manglende varsel

Overholdes varselspligten ikke af én af parterne, betaler denne en bod til modparten, svarende til den overenskomstsmæssige 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. 5 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. 6 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 acantobeløb.

Stk. 7 Tilbagelevering af beklædning

Arbejdsbeklædningen skal ved fratræden tilbageleveres til virksomheden i renvasket stand.

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

Stk. 8 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.

§ 40 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.

§ 41 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, 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.

§ 42 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 mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

§ 43 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.

§ 44 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1 Valgrundlag

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

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

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.

§ 45 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.

§ 46 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.

§ 47 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1 Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens – således som det også er virksomhedens ledelsespligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejderens organisering.

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 § 4, stk. 3, 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 forbundenes 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 præstationstimelønnen og uden for normal arbejdstid som ekstra arbejde.

Stk. 8 Møde med nyansatte medarbejdere

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F PSHR. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 9 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. 10 Klub

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

Stk. 11 Medarbejdere inden for virkeområdet

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

Stk. 12 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. 13 Den lokale afdeling

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

§ 48 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 § 44.

§ 49 Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end reglerne i § 42, § 43, § 44, § 46 og § 48.

§ 50 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 forbundene.

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.

**Anmærkning: Vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Servicebranchens Samarbejdsfond.*

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af PensionDanmark, hvorefter PensionDanmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

§ 51 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 § 39. 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.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens 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 afskedigelsesberettigelse ved fagretlig behandling.

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

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering.

Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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 SBUF-fonden/ISS-fonden som ved aftalt uddannelse, jf. § 53.

§ 52 Arbejdsmiljørepræsentanternes virke

Stk. 1 Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter (§ 44), om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv (§ 47, stk. 8), samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 51) 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 § 47, stk. 12

KAPITEL H. UDDANNELSE

§ 53 Uddannelse

Stk. 1 Fagligt niveau

Parterne 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 Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF)/ISS' 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 Servicebranchens Udviklingsfond*. Den kan findes på PensionDanmarks hjemmeside.

** Overenskomstparterne har i overenskomstperioden aftalt en forsøgsordning, der giver medarbejderen mulighed for at vælge kurser fra hele AMU-kataloget.*

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. 1. afsnit, fra de forudgående to kalenderuger. De ældste uger forbruges først.

En medarbejder i opsagt stilling har alene ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra indeværende kalenderår, 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 Virksomhedsvalgt 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.

Medarbejderens ret til selvvalgt uddannelse efter stk. 3 reduceres ikke ved deltagelse i grundlæggende almen kvalificering efter stk. 4, nr. 1, og grundlæggende faglig kvalificering efter stk. 4, nr. 2.

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 SBUF/ISS' 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 sprogkundskaber.

Virksomheden kan efter motiveret ansøgning anmode SBUF/ISS' 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 SBUF/ISS' 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.

§ 54 Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes serviceassistenter og rengøringsteknikere til at dække virksomhedens kompetencebehov

§ 55 Uddannelse til serviceassistent og rengøringstekniker

For elever, der uddannes inden for uddannelserne til serviceassistent og rengøringstekniker i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, følges elevbestemmelserne i Serviceoverenskomsten.

KAPITEL I. FONDE

§ 56 Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF)

Overenskomstparterne har oprettet Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF). Formålet med fonden er gennem økonomisk støtte at fremme uddannelse og uddannelsesniveaet i servicebranchen og sikre servicevirksomhedernes medarbejdere faglige kvalifikationer.

Fonden yder økonomisk støtte til virksomheder.

Støtten er knyttet til uddannelsesaktiviteter omfattet af fondens positivliste på PensionDanmarks hjemmeside*.

** Overenskomstparterne har i overenskomstperioden aftalt en forsøgsordning, der giver medarbejderen mulighed for at vælge kurser fra hele AMU-kataloget.*

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 SBUF.

Virksomhederne indbetaler 46 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF). Fra 15. juli 2023 indbetales 56 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 57 DA/LO – Udviklingsfond

Til DA/LO Udviklingsfonden (FIU-fonden) opkræves et bidrag på 47 øre pr. arbejdstime.

§ 58 Servicebranchens 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 DI's 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.

DI 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 30 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Samarbejdsfond.

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

§ 59 Omregning

De angivne ørebeløb i § 56 og § 57 kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum (det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere).

§ 60 Tillidsrepræsentanter og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet, 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 valget.

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 SBUF.

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 Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF).

KAPITEL J. FAGRETLIG BEHANDLING

§ 61 Normen

Som regler for behandling af faglig strid gælder den af Hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

§ 62 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Med henblik på at optimere behandlingen af faglige sager er parterne enige om at følgende procedure bør efterleves:

Stk. 1 Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling og virksomheden.

Parterne skal tilstræbe, at der sendes forhandlingsberettigede repræsentanter til den lokale forhandling.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- virksomhedens navn, adresse og telefonnummer,
- navnene på de personer der deltager i forhandlingen med angivelse af, hvem der repræsenterer medarbejderne og hvem der repræsenterer virksomheden,
- beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter,
- beskrivelse af den forhandlingsløsning der opnås eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter,
- referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling og en repræsentant fra virksomheden.

Stk. 2 Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Mæglingssmødet skal, såfremt en af parterne kræver dette eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået. Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingssmændene udarbejder et referat af forhandlingerne. Referatet underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingssmændene.

Stk. 3 Organisationsmøde

Er der ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, 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 mæglingssmødets 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.

Mæglingssrepræsentanterne 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.

Stk. 4 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat

andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Klager fremsender til modparten og opmanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 30 arbejdsdage før retsmødet.

Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og opmanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 dage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen. Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med svarskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt i elektronisk form.

Stk. 5 Forhandlingsudvalg

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne 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 overenskomsten, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra overenskomsten.

Stk. 6 Organisationsansvar

En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære et møde med dette ene punkt på

dagsordenen. Sagen skal behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer mødet afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles, uden afholdelse af møde forudsat, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de 2 organisationer.

KAPITEL K. UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

§ 63 Samarbejde og anvendelse af underleverandører

Stk. 1 Ikke-overenskomstdækkede underleverandører

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

Overenskomtparterne er enige om, at modvirke omgåelse af overenskomsten. 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 overenskomtparterne 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 unkladelse af afgivelse af oplysninger om anvendelse af underleverandører kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

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 Skadeserviceoverenskomsten.

Stk. 6 Tiltrædelsesoverenskomster

Forbundet forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder der ikke er omfattede af Skadeserviceoverenskomsten på lempeligere vilkår end det i overenskomsten fastsatte. Forbundet skal - på opfordring af arbejdsgiverorganisationerne - 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 overenskomsten.

Stk. 7 Konflikt

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, 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 DI 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 DI 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 DI 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.

§ 64 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 arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

§ 65 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 oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, 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

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

Stk. 7 Lønoplysninger; § 65's fortolkning

Overenskomstparterne er enige om følgende angående anonymiseringskravet og fortrolighedskravet i overenskomstens § 65:

"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 og lignende 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

§ 66 Arbejdsreglement

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

§ 67 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. § 39, stk. 8.

§ 68 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.

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. særskilte 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.

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.

§ 69 Kontingenttræk

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

§ 70 Specialregler

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

§ 71 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1 Virksomheder med overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II (SBA) 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 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 til Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) og Servicebranchens Samarbejdsfond i henhold til overenskomstens § 56 og § 58 bortfalder indbetalinger til disse de første 2 år af medlemskabet af DIO II (SBA). Herefter betales normalt bidrag.

Stk. 2 Virksomheder uden overenskomst

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

a. Optrapning af pensionsbidrag

Virksomheden kan kræve, at bidraget til pensionsordningen i henhold til overenskomstens § 25 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for afsendelse af DIO-II (SBA)'s meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration om virksomhedens optagelse i DIO-II (DIDO-meddelelsen) 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 overenskomstens § 26 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 § 26, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 25, fraregnet 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 25, fraregnet 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25.
4. For så vidt angår de 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II (SBA)'s meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration om virksomhedens optagelse i DIO II (SBA) skal virksomheden indbetale 1 % (fra 1. marts 2024 1,5%) i bidrag.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2 % (fra 1. marts 2024 3,0 %) i bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3 % (fra 1. marts 2024 4,5 %) i bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4 % (fra 1. marts 2024 6,0 %) i bidrag.

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 overenskomsten om optrapning af fritvalgsordningen, skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 26 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsopsparingen.

- c. Optrapning af fondsbidrag

Fra tidspunktet for afsendelse af DIDO-meddelelsen og 2 år frem kan nyoptagne medlemmer af DIO II (SBA) omfattet af overenskomsten kræve

at blive fritaget for at betale bidrag til Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) og Servicebranchens Samarbejdsfond i henhold til overenskomstens § 56 og § 58.

d. Lokalt samarbejde

Overenskomtparterne er enige om at understøtte det lokale samarbejde mellem nyoptagne virksomheder omfattet af overenskomsten og 3F Privat Service, Hotel og Restauration / forbundets lokalafdelinger. DIO II (SBA) 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

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

Forståelse af organisationsaftale af 27. februar 2020

Overenskomtparterne er enige om, at overenskomstens § 71, stk. 1, litra b og stk. 2, litra b, 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.

§ 72 Overenskomstens gyldighed

Stk. 1 Opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2025.

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.

København, 8. marts 2023

DI Overenskomst II v/DI

Sign.: Søren Vilsen og Emilie Norup Pedersen

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Sign.: Henriette Olofsen og Morten Schmidtke Eriksen

BILAG A

Retningslinjer 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 overenskomstens § 4, 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 § 4, 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 den faglige organisation og branchens virksomheder og at tilbyde medarbejderne en kontingentbetalingservice.

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, arbejdsleder 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 Skadeserviceoverenskomstens § 24 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, indgå skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejder-nes tillidsrepræsentant - eller, såfremt en sådan ikke er valgt, med vedkom-mende forbunds lokale afdeling(er).

Såfremt det i en sådan aftale bestemmes, at lønnen inkluderer et eller flere af de i henhold til overenskomsten 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 overenskomstens almindelige regler er gældende. Enhver af aftalens parter kan begære genfor-handling, ligesom forholdet kan optages til fagretlig behandling.

Spørgsmålet om en lokalaftales forenelighed med overenskomsten kan be-handles fagretligt.

B. Særaftaler

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

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

Særaftaler skal inden for deres gyldighedsområde og medmindre andet afta-les senest 6 måneder efter indgåelsen efterleves på samtlige arbejdspladser, der omfattes af overenskomsten.

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

BILAG D

Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Overenskomstparterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§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 statistikkens 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 ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. 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 uanset denne begrænsning.

2 Aftaler om afvikling

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

2.1 Det er aftalt, at ferie 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.
- 3.2** Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3** Er der indgået 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 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

Eksempler

Ferieafholdelsesperiode 1

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 2

Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperiode, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 3

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 26 feriedage. Medarbejder har 9 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 4

Medarbejder har 25 feriedage plus 9 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 34 feriedage. Medarbejder holder 24 feriedage. Medarbejderen har igen 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 5

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder skal holde mindst 25 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage. Medarbejderen bliver feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 dage op til ferieafholdelsesperiodens udløb og afholder kun 23 feriedage. Medarbejderen kan derfor overføre 12 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 6

Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage.

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

DI Overenskomst II og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er enige om, at nærværende rammeaftale dækker overenskomsten.

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 besluttes 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 DI Overenskomst II 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 førstkomende 1. januar.

PROTOKOLLAT 1

Aftaler vedrørende arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomstens § 25

I - 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. § 28.
- b. 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.
- 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.

II - 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 overenskomsten 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 overenskomsten 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.

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.

III - 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

IV - 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 DIO II v/DI(SBA):

Sign.: Peter Stenholm

For DFF/Sanitørernes Fagforening:

Sign.: Morten Eriksen / Villy Nielsen

V - Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

For 3F:

Sign.: Henriette Olofsen / Morten Eriksen

For DIO II v/DI(SBA):

Sign.: Søren Vilsen / Emilie Norup Pedersen

PROTOKOLLAT 2

Fornyelsesaftalens fortolkning

§ 65 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 § 65 skal sådanne tvister forelægges for hovedudvalget på Fællesoverenskomstens område.

PROTOKOLLAT 3

Bidrag til SUS

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

PROTOKOLLAT 4

Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i protokollat om tillidsrepræsentanter, er overenskomstparterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Skadeserviceoverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Servicebranchens 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 bidragsats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

København, den 11. marts 2017

PROTOKOLLAT 5

Forståelse af protokollat om afspadsering af systematisk overarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens 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

Parterne 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 6

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

Overenskomstparterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Overenskomstparterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Udvalget vil i dets arbejde inddrage de erfaringer, der allerede er oppebåret via DI og CO-Industris samarbejdsorgan, Teksams, "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" af 13. marts 2019.

København, den 27. februar 2020

PROTOKOLLAT 7

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

Overenskomstparterne var ved overenskomstforhandlingerne i 2012 enige om at lade sig omfatte af det nævn, der oprettes af DI Overenskomst II v/DI.

PROTOKOLLAT 8

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. februar 2020

PROTOKOLLAT 9

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 mikro-fibre, 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 Servicebranchens 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 10

Pension til elever

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 27. september 2020

PROTOKOLLAT 11

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, gives mulighed for, at virksomhederne kan søge om støtte i Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) til grundlæggende faglig kvalificering, som bidrager til, at den nyansatte 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 ansøges 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 kursusgebyret ved deltagelse i AMU-kurser.

Bestyrelsen for SBUF 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 SBUF.

Støtten udbetales under forudsætning af, at der er midler til rådighed i fonden. Protokollatet gælder ligeledes for ISS' Udviklingsfond med de fornødne tilpasninger.

København, den 27. februar 2020.

Dette var en forsøgsordning, der i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 er gjort permanent.

PROTOKOLLAT 12

Støtte fra Servicebranchens 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 gives mulighed for at opnå støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) 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 SBUF, 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 SBUF efter motiveret ansøgning om støtte til hver enkelt af disse medarbejders deltagelse i danskuddannelsen.

Bestyrelsen for SBUF 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 SBUF. Bestyrelsen for SBUF 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. Protokollatet gælder ligeledes for ISS' Udviklingsfond med de fornødne tilpasninger.

København, den 8. marts 2023.

Dette var en forsøgsordning, der i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 er gjort permanent.

PROTOKOLLAT 13

Forenkling af ansøgningsprocessen i Servicebranchens Udviklingsfond

Overenskomstparterne er enige om at omlægge principperne for tildeling af støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF).

I dag sker ansøgning i SBUF 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 SBUF. 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 27. februar 2020

PROTOKOLLAT 14

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F PSHR.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

PROTOKOLLAT 15

Regler og rammer vedrørende natarbejde

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret Det nationale center for arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde:

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

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejdere
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlige APV rettet mod natarbejde
 - Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - Vurdering af risici ved natarbejde
 - Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre

medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 33, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

APPENDIX A

Gældende kun for ISS Facility Services A/S

ISS Facility Services A/S Udviklingsfond

Stk. 1

ISS Facility Services A/S er undtaget fra Serviceoverenskomstens § 54, idet parterne er enige om, at der opkræves 46 øre pr. præsteret arbejdstime til ISS Facility Services Udviklingsfond. Pr. 15. marts udgør bidraget 0,56 øre pr. præsteret arbejdstime. ISS Facility Services administrerer Udviklingsfonden.

Samarbejdssekretariat for ISS og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (3F)

Parterne har indgået aftale om Samarbejdssekretariat for Tillidsrepræsentanter i ISS, der omfatter følgende overenskomster:

- Serviceoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F privat Service, Hotel og Restauration.
- Kantineoverenskomsten mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration for gastronomer og medhjælpere i kantiner og diner transportable.
- Gartneroverenskomsten mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F, Den Grønne Gruppe samt
- Vinduespoleroverenskomsten mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Transport

Samarbejdssekretariatet skal bidrage til at styrke dialogen mellem 3F, ROS, Tillidsrepræsentanterne og ISS Facility Services A/S bl.a. gennem mandat til:

- Løsning af uoverensstemmelser og faglige sager gennem indgåelse af aftaler med virksomhedens repræsentanter og ved lokale forhandlinger.
- Bidrage til udviklingen af ISS Facility Services A/S' forretningsområder gennem bl.a. indgåelsen af lokalaftaler og forsøgsordninger. På øvrige områder omfattet af aftalen at fungere som mellemlid og sparringspartner overfor tillidsrepræsentanter, lokalafdelinger og forbund.
- Deltage i uddannelse og træning af Tillidsrepræsentanter efter nærmere aftale med ISS Facility Services A/S.
- Medvirke sammen med ISS til ideudvikling af tillidsrepræsentant tilrettede tiltag, herunder, men ikke begrænset til, planlægning af den årlige Tillidsrepræsentant konference.

- Rådgive medarbejdere og arbejdsledere i ansættelses- og overenskomstforhold samt håndtere sådanne henvendelser fra receptionen Gyngemose Parkvej 50.
- Tilsikre at der mobiliseres og uddannes flere Tillidsrepræsentanter, og at virksomhed og forbund til stadighed har et opdateret billede af valgte Tillidsrepræsentanter.
- Udbrede medarbejdernes kendskab dels til overenskomstens muligheder for aftaleindgåelse, dels til fordelene ved at være organiseret i de overenskomstbærende forbund.
- Udbrede i samarbejde med de øvrige tillidsvalgte medarbejdernes kendskab til deres ret til uddannelse i henhold til overenskomsterne.
- Afholde pladsbesøg på ISS' arbejdspladser med henblik på at øge kendskabsgraden til Samarbejdssekretariatet.
- Følge op på uddannelse af tillidsrepræsentanterne, således at de gennemfører M1-M4.
- Afholde kvartalsvise sparringsmøder med "TR Supportgruppen" bestående af fagforbundets udvalgte tillidsrepræsentanter. TR supportgruppen skal bestå af en tillidsrepræsentant fra hver af de ovenstående overenskomster, inkl. en tillidsrepræsentant for hvert særbestemmelsesområde under Serviceoverenskomsten, samt de til enhver tid valgte fællestillidsrepræsentanter. Såfremt der findes tillidsrepræsentanter på andre overenskomster, kan en repræsentant for disse ligeledes inkluderes. Møderne lægges så vidt muligt, så de slutter samtidigt med den sædvanlige arbejdstid, og to af de årlige møder søges afholdt digitalt.
- Være repræsentant for ISS og fagbevægelsen ved virksomhedsoverdragelser.

Til Sekretariatet knyttes en fuldtids (37 timer) samarbejdssekretær, valgt på SBA Serviceoverenskomstens fagområde.

Endvidere vælges en suppleant til samarbejdssekretær, på fagområdet kantine under SBA, som kan træde til i tilfælde af samarbejdssekretærens forfald af længevarende karakter, som eksempelvis sygdom mv. 3F og ISS er enige om, at meromkostningen til løn til en

midlertidig samarbejdssekretær i givet fald deles imellem parterne.

Samarbejdssekretæren skal have sin faglige oprindelse i arbejde under Serviceoverenskomsten, mens suppleanten skal have sin faglige oprindelse i arbejde under Kantineoverenskomsten. Såfremt suppleanten grundet samarbejdssekretærens længerevarende fravær skal indtræde som interim samarbejdssekretær, indtræder denne i rollen på vilkår svarende til de vilkår samarbejdssekretæren havde.

Samarbejdssekretæren / suppleanten skal med henblik på at kunne besøge lokationer have egen bil og gyldigt kørekort samt være medlem af 3F

Samarbejdssekretæren /interim samarbejdssekretær har fuld bemyndigelse fra 3F PSHR til at indgå lokalaftaler, aftaler med virksomhedens repræsentanter og aftaler ved lokale forhandlinger på det overenskomstområde, som vedkommende har sin faglige oprindelse fra, men kan ikke indgå lokalaftaler på andre overenskomstområder. Samarbejdssekretæren/ interim samarbejdssekretær kan for disse områder fungere som bindeled/sparring imellem medarbejdere og lokalafdeling/forbundsgrupper samt ISS Facility Services A/S.

Samarbejdssekretæren skal i behandlingen af personrelaterede sager sikre, at den relevante tillidsrepræsentant involveres bedst muligt i sagen.

ISS kan i øvrigt anvende Samarbejdssekretæren til arbejdsopgaver, som vedrører ISS' timelønnede medarbejdere såsom deltagelse på jobmesser eller præsentation af fagfeltet i forhold til omverdenen.

Det er aftalt mellem parterne, at alle faglige problemstillinger skal søges løst enten lokalt eller via Samarbejdssekretariatet, før sagen går til forbundet. Sager, som måtte være sendt direkte til forbundet uden forudgående lokal forhandling, skal tilbagesendes med henblik på forsøg på lokal løsning. Hvis en sag ikke er løst i virksomheden indenfor 4 uger, kan den oversendes til forbundet til videre behandling. Ved aftale parterne imellem kan tidsfristen fraviges.

Parterne gennemfører en årlig evaluering af Samarbejdssekretariatet.

ISS Facility Services A/S afholder løn- og personaleomkostningerne til samarbejdssekretæren, ligesom ISS Facility Services A/S stiller kontorfaciliteter til rådighed.

Måtte 3F have behov for at trække på samarbejdssekretærens arbejdskraft til 3F relaterede aktiviteter, skal dette inklusive estimeret omfang varsles med 1 uge.

3F godtgør ISS omkostningerne til samarbejdssekretærens deltagelse, herunder men ikke begrænset til befordring, diæter, arbejdsrelaterede udlæg og løn i forbindelse med, at samarbejdssekretæren udfører arbejdsopgaver for 3F opgjort i halve eller hele arbejdsdage, herunder men ikke begrænset til forberedelsestid, møder i 3F, PensionDanmark, lokalafdelingen, møder i udvalg m.v.

Aftalen evalueres første gang i juni måned 2024 og efterfølgende hver 12 måned.

Aftalen kan af begge parter opsiges til administrativ genforhandling eller med frigørende virkning med 6 måneders varsel til en 1. juni efter overenskomstens udløb.

Samarbejdssekretæren har arbejdsplads på ISS Facility Services A/S' hovedkontor, for nuværende Gyngemose Parkvej 50, 2860 Søborg.

Aftalen træder i kraft den 1. juni 2023.

Dato: 10. maj 2023

For 3F Privat Service

Sign.: Henriette Olofsen, 3F PSHR

ISS Facility Services A/S

Sign.: Kresten Hoppe

Sign.: Jacob Slesvig, 3F PSHR

2023-2025

Skadeserviceoverenskomst

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk