

2010

2012



PÆDAGOGISK  
VIKAROVERENSKOMST

PÆDAGOGISK  
VIKAROVERENSKOMST  
2010 – 2012

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

BUPL – FORBUNDET FOR PÆDAGOGER OG KLUBFOLK,  
SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND,

og

FOA – FAG OG ARBEJDE

# INDHOLD

<b>§ 1 Overenskomstens område</b> .....	<b>3</b>
<b>§ 2 Afgrænsning mellem timeløn og månedsløn</b> .....	<b>4</b>
<b>§ 3 Arbejdstid</b> .....	<b>4</b>
<b>§ 4 Rådighedstjeneste</b> .....	<b>5</b>
<b>§ 5 Løn, timelønnede vikarer</b> .....	<b>5</b>
<b>§ 6 Løn, månedslønnede vikarer</b> .....	<b>7</b>
<b>§ 7 Arbejdstidsbestemte tillæg</b> .....	<b>8</b>
<b>§ 8 Overarbejdsbetaling</b> .....	<b>9</b>
<b>§ 9 Pension</b> .....	<b>9</b>
<b>§ 10 Aflysning af aftalt vikarbejde for timelønnede vikarer</b> .....	<b>11</b>
<b>§ 11 Ferie</b> .....	<b>11</b>
<b>§ 12 Graviditet, barsel, adoption og sygdom</b> .....	<b>11</b>
<b>§ 13 Opsigelse af timelønnede vikariater</b> .....	<b>11</b>
<b>§ 14 Opsigelse af månedslønnede vikariater</b> .....	<b>12</b>
<b>§ 15 Lønanciennitetskort</b> .....	<b>12</b>
<b>§ 16 Retsgrundlag</b> .....	<b>12</b>
<b>§ 17 Oprettelse af overenskomst</b> .....	<b>12</b>
<b>§ 18 Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	<b>13</b>
Aftale 1 om ansættelsesaftaler.....	14
Aftale 2 om implementering af forældreorlovsdirektivet.....	15
Aftale 3 om implementering af relevante EU-direktiver.....	16
Aftale 4 om feriefridage og pension.....	17
Aftale 5 om ferie og ferieoverførsel.....	18
Aftale 6 om lønanciennitet.....	20
Aftale 7 om vikardirektivet.....	21
Aftale 8 om oprettelsen af et ligelønsnævn.....	22
Aftale 9 om implementering af ligelønsloven.....	23
Aftale 10 om koordinationsudvalg.....	27

## § 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. Denne overenskomst omfatter pædagogiske vikarer, der engageres af et vikarbureau med henblik på udførelse af pædagogisk vikararbejde for en bruger/institution. Vikararbejdet omfattet af nærværende overenskomst omfatter pædagogisk og socialpædagogisk arbejde såvel som pædagogisk medhjælp.

Overenskomsten omfatter ikke den situation, hvor en pædagogisk medarbejder fastansættes på vikarbureauet med henblik på at udføre arbejde for skiftende brugere/institutioner. Såfremt et vikarbureau ønsker at tilknytte denne form for arbejdskraft optages der forhandling herom mellem vikarbureauet og Dansk Erhverv Arbejdsgiver på den ene side og de underskrivende forbund på den anden side.

2. En pædagogisk vikar er enhver under overenskomsten ansat, der indgår en aftale med et vikarbureau, som indebærer, at den pågældende stilles midlertidig til rådighed for en bruger/institution.
3. Som pædagogisk vikararbejde forstås regelmæssig virksomhed som består i, at vikarbureauet indgår en aftale med en pædagogisk vikar med det formål midlertidigt at stille denne til rådighed for en bruger/institution.
4. Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og er ansvarlig for f.eks. udstedelse af ansættelsesbevis og udbetaling af løn, feriepenge og sygedagpenge i henhold til gældende lovgivning.
5. Brugeren/institutionen har instruktionsbeføjelsen og er ansvarlig for arbejdets planlægning og tilrettelæggelse og er dermed ansvarlig i henhold til Arbejds miljølovgivningen.
6. Ved udsendelse af vikarer til privatpersoner har vikarbureauet instruktionsbeføjelsen og er ansvarlig for arbejdets planlægning og tilrettelæggelse og er dermed ansvarlig i henhold til arbejds miljølovgivningen.

## § 2 AFGRÆNSNING MELLEM TIMELØN OG MÅNEDSLØN

1. Vikarer er timelønnede, uanset længden af den ugentlige arbejdstid, hvis længden af det enkelte vikariat ikke overstiger 6 måneder.
2. Vikarer er timelønnede, uanset længden af det enkelte vikariat, hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer.
3. Vikarer overgår til månedsløn fra det tidspunkt et vikariat, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, har været 6 måneder.

## § 3 ARBEJ DSTID

1. Arbejdstiden opgøres som tiden fra mødetid til første opgave til afslutning af sidste opgave.
2. Den ugentlige arbejdstid er indtil 37 timer i gennemsnit pr. uge (mandag - søndag). Gennemsnittet kan maksimalt opgøres over 3 måneder. Evt. timer herudover honoreres som overarbejde, jf. § 8.
3. I tilfælde, hvor en vikar frivilligt deltager ved ledsagelse af klienter i forbindelse med deltagelse i ferie-, koloni- og højskoleophold m.v., aftales honorering direkte mellem vikarbureauet og vikaren.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 4.

4. Ved deltagelse i koloniophold og andre døgnarrangementer, som ikke er omfattet af stk. 5, ydes der løn for 7,4 timer + et tillæg, jf. nedenstående skema. Derudover ydes der betaling for eventuel ekstratjeneste i tilknytning til koloniopholdet/døgnarrangementet svarende til hvad der gælder for institutionens øvrige pædagogiske personale.

	1. marts 2010	1. marts 2011
Hverdage	331,75 kr.	337,72 kr.
Søn- og helligdage	663,51 kr.	675,45 kr.

5. Såfremt en vikar deltager i behandlingsture som klientledsager medregnes rejsetiden som arbejdstid.

Rejsetiden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for vikaren.

Honoreringen aftales direkte mellem vikarbureauet og vikaren. Honoreringen skal være aftalt forud for behandlingsturens påbegyndelse.

## § 4 RÅDIGHEDSTJENESTE

1. Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time. Vikaren har i forbindelse med rådighedstjeneste fra hjemmet pligt til at give møde omgående (senest inden for 1 time) efter tilkaldelsen.
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time, jf. § 5, stk. 1.
3. For den faktiske tjenestetid ydes sædvanlig timesats.

## § 5 LØN, TIMELØNNEDE VIKARER

1. Normalløn:

Pædagoger/klubpædagoger:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 5 års institutionserfaring	173,11 kr.	176,23 kr.
5 til 10 års institutionserfaring	180,03 kr.	183,27 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	187,27 kr.	190,64 kr.

Ikke-uddannede klubpædagoger:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 5 års institutions-erfaring	138,96 kr.	141,46 kr.
5 til 10 års institutions-erfaring	144,72 kr.	147,32 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	150,54 kr.	153,25 kr.

Pædagogmedhjælpere med Pædagogisk Grund Uddannelse (PGU):

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 2 års institutions-erfaring	140,08 kr.	142,60 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	145,44 kr.	148,06 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	150,84 kr.	153,56 kr.

Pædagogmedhjælpere:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 2 års institutions-erfaring	127,82 kr.	130,12 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	133,18 kr.	135,58 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	138,56 kr.	141,05 kr.

2. Lønnen udbetales for hver periode, således at lønnen er til disposition senest den næstkommende fredag efter en periodes afslutning, idet der altid afregnes for 2 uger ad gangen. Lønudbetalingen forudsætter i alle tilfælde, at vikaren har afleveret en af brugeren/institutionen attesteret timeseddel.
3. Der skal udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.

## § 6 LØN, MÅNEDSLØNNEDE VIKARER

1. Normalløn pr. måned:

Pædagoger/klubpædagoger:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 5 års institutions-erfaring	26.044,08 kr.	26.512,87 kr.
5 til 10 års institutions-erfaring	21.084,53 kr.	27.572,05 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	28.172,59 kr.	28.679,70 kr.

Ikke-uddannede klubpædagoger:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 5 års institutions-erfaring	20.904,15 kr.	21.280,42 kr.
5 til 10 års institutions-erfaring	21.770,57 kr.	22.162,44 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	22.690,55 kr.	23.098,98 kr.

Pædagogmedhjælpere med Pædagogisk Grund Uddannelse (PGU):

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 2 års institutions-erfaring	21.073,10 kr.	21.452,42 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	21.880,90 kr.	22.274,76 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	22.421,49 kr.	22.825,08 kr.

Pædagogmedhjælpere:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Indtil 2 års institutions-erfaring	19.228,07 kr.	19.574,18 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	20.035,88 kr.	20.396,53 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	20.845,52 kr.	21.220,74 kr.

2. Lønnen udbetales den sidste bankdag i måneden. Lønudbetalingen forudsætter i alle tilfælde, at vikaren har afleveret en af brugeren/ institutionen attesteret timeseddel.
3. Der skal udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.
4. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- og fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag, den pågældende vikar er i arbejde.
5. Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 4,8 % af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

## § 7 ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG

1. For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og 06.00 ydes en tillægsbetaling på 26,20 kr. til timelønnen, jf. § 5.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes tillægget til 26,67 kr.

2. For arbejde på lørdage (11.00 til 24.00) ydes en tillægsbetaling på 30,87 kr. til timelønnen, jf. § 5.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes tillægget til 31,43 kr.

3. For arbejde på søndage (00.00 til 24.00) ydes en tillægsbetaling på 74,11 kr. til timelønnen, jf. § 5.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes tillægget til 75,44 kr.

4. Arbejdstimer på søgnehelldage (00.00 til 24.00) ydes en tillægsbetaling på 74,11 kr. til timelønnen, jf. § 5.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes tillægget til 75,44 kr.

Følgende dage betragtes som søgnehelldage: 1. januar, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, Store Bededag, 2. pinsedag, 25. og 26. december.

Ydes der tillæg efter § 7, stk. 4 træder dette tillæg i stedet for tillæg efter § 7, stk. 1 – 3.

## § 8 OVERARBEJDSBETALING

1. Tillægget for overarbejde udgør 50 pct. af timelønnen, jfr. § 5. Tillægget udbetales alene, hvis den gennemsnitlige arbejdstid over perioden overstiger 37 timer om ugen.
2. Vikaren og vikarbureauet kan indgå en skriftlig aftale om frivilligt ekstraarbejde i op til 45 timer om ugen til almindelig timeløn. Aftalen skal være indgået før det frivillige ekstraarbejde påbegyndes.
3. Vikaren og vikarbureauet kan aftale et tillæg for det frivillige ekstraarbejde.

Note: Stk. 2 og 3 er en forsøgsordning i overenskomstperioden, som bortfalder uden særlig opsigelse ved overenskomstperiodens udløb, med mindre anden aftale indgås.

## § 9 PENSION

### 1. Månedslønnede vikarer

Månedslønnede vikarer, der er fyldt 20 år, oppebærer pension.

Arbejdsgiverbidrag	8,60 pct.
Vikarens eget bidrag	4,30 pct.
I alt	12,90 pct.

Bidragene beregnes af løn, jf. § 6 og tillæg, jf. § 7

Det samlede pensionsbidrag indbetales af vikarbureauet til en af følgende pensionsordninger:

- Pensionskassen for socialpædagoger og socialrådgivere
- Pensionskassen for Børne- og ungdomspædagoger
- PMF-Pension
- Såfremt vikaren i forvejen er omfattet af en anden arbejdsmarkeds-pensionsordning end de tre anførte, kan der, hvis vikaren ønsker det og pensionskassen accepterer det, indbetales pension til denne.

- Vikarbureauet og vikaren kan aftale, at indbetaling af pensionsbidraget sker til en eksisterende arbejdsgiverbetalt pensionsordning, som vikaren er blevet omfattet af gennem et tidligere ansættelsesforhold, og hvortil der er sket indbetaling inden for de seneste 2 måneder.

Vikarbureauets pensionsbidrag kan efter vikarens ønske udbetales sammen med lønnen, når vikaren er fyldt 67 år.

## 2. Timelønnede vikarer

Timelønnede vikarer, der er fyldt 20 år, oppebærer pension.

Arbejdsgiverbidrag	2,0 pct.	3,0 pct.
Vikarens eget bidrag	1,0 pct.	1,5 pct.
I alt	3,0 pct.	4,5 pct.

Bidragene beregnes af løn, jf. § 5 og tillæg § 7.

Det samlede pensionsbidrag indbetales af vikarbureauet til en af følgende pensionsordninger:

- Pensionskassen for socialpædagoger og socialrådgivere
- Pensionskassen for Børne- og ungdomspædagoger
- PMF Pension
- Såfremt vikaren i forvejen er omfattet af en anden arbejdsmarkeds-pensionsordning end de tre anførte, kan der, hvis vikaren ønsker det og pensionskassen accepterer det, indbetales pension til denne.
- Vikarbureauet og vikaren kan aftale, at indbetaling af pensionsbidraget sker til en eksisterende arbejdsgiverbetalt pensionsordning, som vikaren er blevet omfattet af gennem et tidligere ansættelsesforhold, og hvortil der er sket indbetaling inden for de seneste 2 måneder.

Vikarbureauets pensionsbidrag kan efter vikarens ønske udbetales sammen med lønnen, når vikaren er fyldt 67 år.

## § 10 AFLYSNING AF AFTALT VIKAR- ARBEJDE FOR TIMELØNNEDE VIKARER

Såfremt en bruger/institution senere end klokken 18.00 dagen før vikararbejdet skulle være påbegyndt overfor vikarbureauet aflyser en aftale om pædagogisk vikararbejde, og vikarbureauet ikke kan anvise vikaren anden tjeneste af samme omfang den pågældende dag, har vikaren ret til aflønning for det aftalte antal timer, dog max. 3½ timer. Der udbetales ikke løn for øvrige dage i det aftalte vikariat (opsigelse fra dag til dag, jf. § 14).

Hvis bruger/ institution aflyser en aftale om pædagogisk vikararbejde, når vikaren er mødt på arbejdsstedet, har vikaren ret til aflønning for det aftalte antal timer den pågældende dag.

## § 11 FERIE

Vikaren er omfattet af ferieloven med de fravigelser der fremgår af Aftale 5.

## § 12 GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG SYGDOM

Vikaren er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel og lov om sygedagpenge.

## § 13 OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE VIKARIATER

1. Ethvert timelønnet vikariat kan opsiges af såvel vikaren som vikarbureauet fra dag til dag.
2. Ved sygdom betragtes vikariatet som bortfaldet.

## § 14 OPSIGELSE AF MÅNEDSLØNNEDE VIKARIATER

1. Månedslønnede vikarer følger opsigelsesvilkårene i Funktionærlovens § 2, således at ansættelsesperioden regnes fra overgangen til månedslønsvilkår, jf. overenskomstens § 2, stk. 3.
2. Opsigelse og bortvisning af månedslønnede vikarer skal ske skriftligt. Vikaren skal have opsigelsen i 2 eksemplarer med henblik på at vikaren kan videresende det ene eksemplar til forbundet.

## § 15 LØNANCIENNITETSKORT

Ved en pædagogisk vikars fratræden er vikarbureauet forpligtet til på begæring fra vikaren at udstede anciennitetskort for perioder, der vedrører vikariater, der hver i sær er af mindst 1 måneds varighed.

## § 16 RETSGRUNDLAG

1. Eventuelle tvister afgøres efter "Norm for regler for behandling af faglig strid".
2. Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende.

## § 17 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

1. De underskrivende forbund kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
2. Nærværende overenskomst træder først i kraft på de enkelte vikarbureauer, når de underskrivende forbund overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver skriftligt har rejst krav herom.
3. Det er en betingelse, at mindst et af de underskrivende forbund på tidspunktet for kravets fremsættelse har mindst 1 medlem ansat på vikarbureauet indenfor det område overenskomsten tilsigter at dække.

4. Det fastslås herefter mellem de underskrivende forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

## § 18 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2012. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København 2010

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL – Forbundet for pædagoger  
og klubfolk

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

**Aftale 1**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).
2. Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.
3. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for vikarbureauet. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Vikaren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

3. Sager om, hvorvidt vikarbureauet har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en vikar ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og vikaren fremsætter anmodning herom, skal vikarbureauet, inden 2 måneder efter anmodningen, fremkomme med de behørig oplysninger."

København, den 2010

BUPL, SL og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale 2**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T (96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP OG EFS, er aftalt følgende:

Parterne anser direktivets bestemmer om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning. **§ 1**

1. En pædagogisk vikar har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom og ulykker, der gør den pædagogiske vikars umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. **§ 2**
2. Bestemmelsen sikrer den pædagogiske vikar ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

Nærværende aftale træder i kraft - og kan opsiges - samtidig med overenskomsten. **§ 3**

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL – Forbundet for pædagoger  
og klubfolk

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

**Aftale 3**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Parterne optager forhandlinger i perioden med henblik på rettidig implementering af relevante EU-direktiver.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL – Forbundet for pædagoger  
og klubfolk

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

**Aftale 4**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Parterne er enige om, at feriefridage ikke hører naturligt hjemme i en vikaroverenskomst, hvorfor der som kompensation er aftalt højere lønninger. Lønningerne, jf. §§ 5 og 6, er således fastlagt under hensyntagen til, at vikarer efter denne overenskomst ikke har ret til feriefridage.

Der er enighed om, at i forbindelse med ændringen af afgrænsningen mellem timelønnede og månedslønnede bevarer vikarer, der i dag aflønnes med månedsløn i konkrete vikariater, deres rettigheder.

Såfremt der måtte opstå praktiske administrative problemer i forbindelse med vikarbureauets direkte indbetaling af pension til vikarens konto, søger BUPL, Socialpædagogerne og FOA Fag og Arbejde at afhjælpe disse problemer herunder om nødvendigt ved direkte henvendelse til pensions-selskabet.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL – Forbundet for pædagoger  
og klubfolk

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

## **Aftale 5 til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og BUPL/SL/FOA**

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

### **Fagretlig behandling**

Uoverensstemmelser vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres fagretligt. Uoverensstemmelser om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

### **Overførsel af ferie**

Vikarbureau og vikar kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Vikarbureauet skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en vikar, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriegodtgørelse beregnes med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har vikaren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriekort.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Hvis en vikar på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan vikaren og vikarbureauet indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

I stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en vikars fratræden, kan vikarbureauet vælge at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

## **Feriekort**

I givet fald skal den vikar, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, ved sin fratræden have udleveret en meddelelse - eventuelt på sidste lønseddel - fra vikarbureauet, om at vikaren har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til vikaren om at meddele virksomheden eventuel adresseforandring. Såfremt vikarbureauet ikke ved fremsendelse af feriekortet umiddelbart er i besiddelse af vikarens adresse, har vikarbureauet pligt til at gøre en ekstra indsats for at finde frem til vikaren - eventuelt ved kontakt til den lokale afdeling, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

Har den fratrædende vikar feriegodtgørelse til gode for indeværende ferieår, udsteder vikarbureauet feriekort for denne periode som hidtil.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL – Forbundet for pædagoger  
og klubfolk

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

**Aftale 6**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Ved fastsættelsen af lønancienniteten, jf. §§ 5 og 6, er parterne enige om, at lønancienniteten skal afspejle reel erhvervs erfaring. Parterne er desuden enige om, at fastsættelsen af lønancienniteten kan ske med udgangspunkt i følgende retningslinier:

Vikaren og vikarbureauet fastsætter vikarens lønanciennitet på baggrund af vikarens erhvervs erfaring. Ved fastsættelsen af vikarens lønanciennitet skal en måneds lønanciennitet som udgangspunkt svare til 80 timers relevant erhvervs erfaring. Det betyder, at hvis vikaren har 80 timers relevant erhvervs erfaring på en måned eller mere, optjener vikaren én måneds lønanciennitet. Har vikaren derimod under 80 timers relevant erhvervs erfaring på en måned, optjenes en måneds lønanciennitet ved akkumulation af relevant erhvervs erfaring indtil opnåelsen af 80 timer. Akkumulationen kan omfatte relevant erhvervs erfaring i forskellige vikarbureauer. Under barsel optjener vikaren lønanciennitet svarende til vikarens arbejde på det tidspunkt, hvor vikaren går på barsel. Vikaren kan medtage lønanciennitet optjent i det offentlige på sædvanlig vis.

København 2010

BUPL, SL og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale 7**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Parterne er enige om, at vikardirektivet bør kunne aftaleimplementeres i pædagogisk vikaroverenskomst.

Parterne er imidlertid enige om, at aftaleimplementering først kan finde sted, når det er afklaret, om en implementeringslov definerer begrebet aflønning nærmere.

Parterne forventer, at implementeringsloven vil indeholde hjemmel til, at arbejdsmarkedets parter kan aftaleimplementere direktivet jf. artikel 5 stk. 3. Derfor vil parterne straks efter fremsættelsen af lovforslaget optage forhandlinger om en aftaleimplementering med henblik på at sikre, at aftaleimplementeringen kan træde i kraft samtidig med loven.

København 2010

BUPL, SL og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale 8**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Parterne er enige om at støtte oprettelsen af et ligelønsnævn samt at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Der er dog enighed om, at alene SL og FOA er omfattet af et eventuelt ligelønsnævn, idet BUPL ikke vil kunne forfølge ligelønssager fagretligt. BUPL vil i stedet kunne forfølge sådanne sager som hidtil, herunder ved de almindelige domstole.

København 2010

BUPL, SL og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

## **Aftale 9 til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og BUPL/SL/FOA**

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

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.

### **§ 1.**

Stk. 2. Enhver virksomhed 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 klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere 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.

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

### **§ 2.**

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere 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 medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

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

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

**§ 4.** En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

**§ 5.** En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtager-repræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 7, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden 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 medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

**§ 6.** En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskel 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. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne 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 kønsopdelte lønstatistik bestod.

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

## **§ 7.**

Stk. 2. Hvis en medarbejder, 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 virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Hvor BUPL, SL eller FOA finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

## **§ 8.**

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

**§ 9.**

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på vikarforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system."

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

København 2010

BUPL, SL og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale 10**  
**til overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver**  
**og BUPL/SL/FOA**

Parterne ønsker, at det pædagogiske vikarområde bliver præget af konkurrence på faglighed og kvalitet i opgaveløsningen. Derfor vil parterne samarbejde for en udbredelse og efterlevelse af pædagogvikaroverenskomsten.

Parterne ønsker bl.a. at mødes løbende for at drøfte konkurrencevilkårene i branchen og overenskomstens efterlevelse.

**Indsats:**

Parterne ønsker at etablere et koordinationsudvalg, der skal mødes to gange om året, med mindre udvalget aftaler en anden mødefrekvens. Udvalget kan nedsætte underudvalg efter behov.

**Koordinations-  
udvalg:**

Aftalen er en forsøgsordning, som bortfalder uden særlig opsigelse ved overenskomstperiodens udløb, med mindre anden aftale indgås.

København 2010

BUPL, SL og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



## SOCIALPÆDAGOGERNE

### Socialpædagogernes Landsforbund

Brolæggerstræde 9  
1211 København K  
Telefon 7248 8600  
E-mail sl@sl.dk  
www.sl.dk



### FOA - Fag og Arbejde

Staunings Plads 1-3  
1790 København V  
Telefon 4697 2626  
E-mail foa@foa.dk  
www.foa.dk

B U P L



### BUPL

Blegdamsvej 124  
2100 København Ø  
Telefon 3546 5000  
E-mail bupl@bupl.dk  
www.bupl.dk

## DANSK ERHVERV

Arbejdsgiver

Børsen  
1217 København K  
Telefon 3374 6000  
Fax 3374 6080  
E-mail Info@danskerhverv.dk  
www.danskerhverv.dk