



2014/2017

---

LANDSOVERENSKOMST

Handicaphjælper (BPA)

**2014/2017**

---

**OVERENSKOMST**

mellem  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
og FOA – Fag Og Arbejde/  
3F Privat Service,  
Hotel og Restauration

# INDHOLD

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	4
§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD .....	4
§ 3. LØN OG LØNUDBETALING.....	5
§ 4. PENSION.....	6
§ 4A SENIORORDNING .....	7
§ 5. ARBEJDSSTID .....	8
§ 6. AFTEN-/NATTJENESTE .....	9
§ 7. WEEKENDTJENESTE.....	9
§ 8. LEDSAGELSE VED FERIE, INDLÆGGELSE, KONFERENCER M.V.....	10
§ 9. FERIE.....	10
§ 10. FERIEFRIDAGE .....	11
§ 11. SYGDOM .....	11
§ 12. BARSEL.....	12
§ 13. BARN 1. SYGEDAG.....	14
§ 14. GAVER .....	14
§ 15. OPSIGELSE.....	14
§ 16. TILLIDSREPRÆSENTANTER .....	15
§ 17. RÅDIGHEDSTJENESTE.....	15
§ 18. FAGRETLLIG BEHANDLING .....	16
§ 19. HOVEDAFTALE .....	16
§ 20. OPRETTELSE AF OVERENSKOMST .....	17
§ 21. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER .....	17
§ 22. LOKALAFTALER.....	17
§ 23. VIKARER FRA VIKARBUREAUER.....	18

§ 24. UDDANNELSESFOND.....	18
§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	18
PROTOKOLLAT 1 – OM TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER .....	19
PROTOKOLLAT 2 – OM OVERGANGSORDNING .....	23
PROTOKOLLAT 3 – OM TRYGHED.....	23
PROTOKOLLAT 4 – OM LIGELØNSNÆVN.....	24
PROTOKOLLAT 5 – OM UNDERLEVERANDØRER.....	24
PROTOKOLLAT 6 – OM SUSPENSION AF DE 5 FERIEFRIDAGE .....	25
PROTOKOLLAT 7 – OM FERIE .....	26
PROTOKOLLAT 8 – AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL.....	28
PROTOKOLLAT 9 – EKSEMPLER PÅ OVERFØRSEL AF FERIEDAGE .....	29
PROTOKOLLAT 10	
– AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN MV. ....	30
PROTOKOLLAT 11	
– AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN .....	33
PROTOKOLLAT 12 – SATSER PR. 1. OKTOBER 2014 .....	38
PROTOKOLLAT 13 – OMRÅDEINDELING .....	40
PROTOKOLLAT 14 – BARNES 2. SYGEDAG .....	40
PROTOKOLLAT 15 .....	40
PROTOKOLLAT 16.....	41
PROTOKOLLAT 17.....	41
PROTOKOLLAT 18 – AFTALE OM FORNYELSE OG REVISION .....	42

## § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten omfatter medarbejdere, herefter kaldet handicaphjælpere, der ansættes til udførelse af borgerstyret personlig assistance<sup>1</sup> for virksomheder, der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

## § 2. ANSÆTTELSESFORHOLD

Ansættelse finder sted på timeløn.

### STK. 2.

Der udstedes ansættelsesbevis i henhold til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Virksomheden skal senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset. Handicaphjælperen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesbeviset kvittere for modtagelsen.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA/3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til handicaphjælperen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, eller ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan bod ikke pålægges en virksomhed, der senest 15 dage efter, at handicaphjælperen eller dennes organisation har rejst krav vedrørende manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på nærværende paragraf.

### STK. 3.

Det er af største vigtighed, at der eksisterer et godt forhold, baseret på gensidig loyalitet og tillid mellem borgeren og handicaphjælperen. Det er derfor blandt andet en forudsætning under ansættelsen, at handicaphjælperen fremtræder neutralt i sin adfærd, påklædning, sprogbrug etc.

---

<sup>1</sup> Jf. lov om social service § 95 og § 96

## § 3. LØN OG LØNUDBETALING

Timelønnen (grundlønnen) fastsættes pr. 1. oktober 2014 således:

	Omr. 0	Omr. 1	Omr. 2	Omr. 3	Omr. 4
Handicaphjælpere	116,30	118,09	119,33	121,12	122,35
Handicaphjælper med social- og sundhedshjælperuddannelse	130,78	132,92	133,40	136,54	138,02
Handicaphjælper med social- og sundhedsassistentuddannelse	136,61	138,92	140,51	142,82	144,41

### STK 2. ERFARINGSLØN

Til handicaphjælpere med erfaring ydes erfaringsløn, som erstatter grundlønnen.

	Omr. 0	Omr. 1	Omr. 2	Omr. 3	Omr. 4
Handicaphjælper med 3 års erfaring	118,30	120,13	121,40	123,23	124,50
Handicaphjælper med social- og sundhedshjælperuddannelse med 4 års erfaring	132,55	134,74	136,26	138,45	139,97
Handicaphjælper med social- og sundhedshjælperuddannelse med 11 års erfaring	147,89	149,92	151,34	153,37	154,78
Handicaphjælper med social- og sundhedsassistentuddannelse med 4 års erfaring	138,68	140,98	142,58	144,89	146,48
Handicaphjælper med social- og sundhedsassistentuddannelse med 10 års erfaring	155,36	157,15	158,39	160,18	161,41

Erfaring opgøres således:

Handicaphjælpere uden faglig uddannelse, har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold som handicaphjælper har haft mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit over en 3-årig periode. Kravet om 3 års erfaring skal være opnået inden for de sidste 5 år.

Der optjenes på samme måde anciennitet under ansættelsen.

Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter: Al beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen medregnes.

Dokumentation kan ske i form af lønsedler, anciennitetserklæring eller tilsvarende skriftlig dokumentation.

### **STK. 3.**

Lønningerne i stk. 1 og 2 reguleres frem til 28. februar 2017 i henhold til satserne i Overenskomst for Social- og sundhedspersonale mellem KL og FOA, jf. protokollat 16.

Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er, og som udgør det faste arbejdssted. Områdeinddelingen fremgår af protokollat 13.

Grund- og erfaringsløn som social- og sundhedsassistent eller social- og sundhedshjælper gives, hvor ansættelsen er betinget af en af disse uddannelser, eller en uddannelse der er sidestillet hermed (fx uddannelsen som pædagogisk assistent, tidligere PGU), og hvor borgerens bevilling indeholder dette jf. protokollat 17.

### **STK. 4. ANDRE TILLÆG**

Til handicaphjælpere kan der aftales et personligt tillæg, hvis rekruttering og fastholdelse af tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft betinger en højere løn.

### **STK. 5. LØNUDBETALING**

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

## **§ 4. PENSION**

Handicaphjælpere omfattes af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, der – efter handicaphjælperens eget valg – forvaltes gennem PenSam eller PensionDanmark.

Såfremt virksomheden allerede har tegnet pensionsordning i et andet selskab, respekteres dette for handicaphjælpere, der er ansat på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver omfattet af overenskomsten. For nye handicaphjælpere skal pensionsordningen etableres i enten PenSam eller PensionDanmark.

### **STK. 2.**

Pensionsbidraget udgør 12,6 % af grund-/erfaringslønnen. Arbejdsgiver indbetaler hele pensionsbidraget til pensionsleverandøren samtidig med lønudbetalingen. Af pensionsbidraget anses 1/3 for handicaphjælperens eget bidrag og 2/3 for arbejdsgivers bidrag.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Arbejdsgiver ikke alene indbetaler, men er også den, der faktisk afholder udgifterne til det samlede pensionsbidrag.

Med virkning fra 1. januar 2013 er aften- og nattillæg i § 6 pensionsgivende med 4 % for de pensionsberettigede handicaphjælpere.

Vedrørende eventuel regulering af satserne i stk. 2, se protokollat 16.

### **STK. 3.**

Pensionsordningen omfatter følgende handicaphjælpere:

Handicaphjælpere, der er fyldt 21 år, og som har 10 måneders anciennitet som handicaphjælper, dog mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Handicaphjælpere ansat før 1. januar 2013:

Handicaphjælpere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

Handicaphjælpere ansat efter 1. januar 2013:

For handicaphjælpere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, medregnes perioden, hvor man har været omfattet af en pensionsordning, i anciennitetskravet på 10 måneder i 1. afsnit.

Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

### **STK. 4.**

For handicaphjælpere, der modtager folkepension eller en social pension, kan der med handicaphjælperen aftales, at pensionsbidraget udbetales som et tillæg til lønnen. Arbejdsgivers andel af tillægget er ikke feriepengeberettiget.

## **§ 4A SENIORORDNING**

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

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 4, til seniorfridage.

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

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



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

Handicaphjælperen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt handicaphjælperen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for handicaphjælperen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Handicaphjælperen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

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

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

## **§ 5. ARBEJDSSTID**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan i en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

### **STK. 2.**

Handicaphjælperen indgår i selvstyrende grupper, som indbyrdes fordeler og planlægger hjælpen til den enkelte handicappede på grundlag af den handicappedes behov og bevilling. Kan enighed ikke opnås, fastlægger virksomheden arbejdstidens placering. Arbejdstiden kan tilrettelægges som døgnvagter, tolvtimers vagter eller på anden måde. Såfremt virksomheden tilrettelægger arbejdstiden, tilstræbes det, så vidt det er muligt, at handicaphjælperen kender sin arbejdsplan 3 uger frem.

Virksomheden kan varsle ændringer i arbejdsplanen med et varsel på 24 timer ved sygdom og andre uforudsete begivenheder.

### **STK. 3.**

Det ovenfor anførte om arbejdets tilrettelæggelse og afvikling i arbejdstimer finder tilsvarende anvendelse under deltagelse i den handicappedes ferie i Danmark.

**STK. 4.**

Hvileperioder og fridøgn fastlægges i henhold til protokollat 11.

**STK. 5.**

Ved forbliven i tjenesten ved afløseres sygdom eller udeblivelse oppebærer handicaphjælperen, udover sædvanlig løn, et engangsvederlag på kr. 500.

**STK. 6.**

Mellem virksomheden og den enkelte handicaphjælper kan der træffes aftale om, at virksomheden kan tilkalde handicaphjælperen i akutte situationer. Tilkald med et varsel på mindre end 6 timer ved akut fravær hos en kollega berettiger til et engangsvederlag på kr. 400.

## **§ 6. AFTEN-/NATTJENESTE**

For arbejde alle dage mellem kl. 17.00 til kl. 23.00 betales et tillæg på 28% af timelønnen.

For arbejde alle dage mellem kl. 23.00 til kl. 06.00 betales et tillæg på 31,5% af timelønnen.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

Vedrørende eventuel regulering af satserne, se protokollat 16.

## **§ 7. WEEKENDTJENESTE**

For arbejde på lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 28% af timelønnen.

For arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 50% af timelønnen.

Som helligdage betragtes Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

Vedrørende eventuel regulering af satserne, se protokollat 16.

## § 8. LEDSAGELSE VED FERIE, INDLÆGGELSE, KONFERENCER M.V.

Såfremt en handicaphjælper ledsager i forbindelse med indlæggelse, konferencer m.v. af indtil 24 timers varighed, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden

### STK. 2.

Såfremt en handicaphjælper medvirker ved ledsagelsen i forbindelse med deltagelse i ferie, konferencer m.v. over 24 timers varighed, aftales honoreringen mellem virksomheden og handicaphjælperen.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 3 - 6.

### STK. 3.

Handicaphjælperen oppebærer sædvanlig løn under opholdet, når der udføres arbejde.

### STK. 4.

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet.

Vederlaget udgør pr. dag:

	1. marts 2014
Hverdage	kr. 251,33
Søn- og helligdage	kr. 502,65

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

### STK. 5.

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

### STK. 6.

Det er frivilligt for den enkelte handicaphjælper at deltage i ophold ud over 72 timers varighed.

## § 9. FERIE

Handicaphjælpere har ret til ferie i henhold til Ferielovens regler. Hovedorganisationernes standardaftale A om ferie er gældende.

Der henvises endvidere til protokollat 7 om ferie, protokollat 8 om ferieoverførsel og protokollat 9 med eksempler på overførsel af feriedage.

## § 10. FERIEFRIDAGE

Handicaphjælpere har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie i henhold til ferieloven.

Opsparing til feriefridage sker med 2,25 pct. pr. kalenderår af handicaphjælperens ferieberettigede løn.

Handicaphjælpere kan kun holde 5 feriefridage pr. ferieår uanset eventuelt jobskifte i løbet af ferieåret.

### **STK. 2.**

Feriefridage omregnes til og afvikles som indtil 8 fraværstimer pr. feriefridag indenfor ferieåret.

Såfremt feriefridagene ikke afholdes inden ferieårets udløb, skal restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i det førstkomende ferieår eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet.

### *Bemærkning:*

Med virkning fra 1. maj 2010 er feriefridagene suspenderet – se aftale om suspension af de 5 feriefridage (protokollat 6).

## § 11. SYGDOM

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

Såfremt en handicaphjælper en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der timeløn for de resterende arbejdstimer, dog maksimalt for 8 timer.

### **STK. 2.**

Til handicaphjælpere med mindst 8 ugers ansættelse som handicaphjælper og mindst 74 timers arbejde i denne periode ydes der fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

Ved fuld løn forstås grund- og erfaringsløn samt fast påregnelige tillæg.

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

Sygeløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den timefortjeneste, som handicaphjælperen ville have været berettiget til under fraværet. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **STK. 3.**

Til handicaphjælperen indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at handicaphjælperen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Ved fuld løn forstås grund- og erfaringslønnen samt fast påregnelige tillæg.

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

Handicaphjælperen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Vedrørende eventuel regulering af satserne, se protokollat 16.

## **§ 12. BARSEL**

Graviditetsorlov, barselorlov og fædreorlov.

Virksomheden betaler til handicaphjælperen, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). En handicaphjælper, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordemoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

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

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

## **STK. 2. FORÆLDREORLOV**

Virksomheden yder betaling under fravær i indtil 11 uger. Betaling svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 145,00 pr. time.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

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

Betaling og fravær for de resterende tre uger kan deles mellem forældrene.

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

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

Medmindre andet aftales skal forældreorloven fra lønmodtagerside varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15.

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

### *Orlovsperioder:*

Graviditetsorlov  
Barselorlov  
Fædreorlov  
Forældreorlov

### *Lønforpligtelse:*

4 uger med fuld løn  
14 uger med fuld løn  
2 uger med fuld løn  
11 uger med fuld løn, dog max. 145 kr. pr. time. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.”

## § 13. BARN 1. SYGEDAG

Til handicaphjælper indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt til pasning af sygt, hjemmевærende barn under 14 år. Dette gælder alene barnets første sygedag, dog maksimalt 8 timer.

## § 14. GAVER

Det er for den enkelte handicaphjælper ikke tilladt at modtage arv eller gaver fra borgerne eller deres pårørende, bortset fra beskedne lejlighedsgaver.

## § 15. OPSIGELSE

Anciennitet	Fra Virksomheden	Fra Handicaphjælperen
0 til 14 dage	Dag til dag	Dag til dag
14 dage til 3 måneder	7 dage	7 dage
3 til 6 måneder	14 dage	7 dage
6 til 12 måneder	1 måned	14 dage
Mere end 12 måneder	2 måneder	1 måned

### STK. 2.

Varslet fra virksomheden udgør maksimalt 1 måned uanset anciennitet, hvis der foreligger arbejdsmangel som følge af, at den borger, hvor handicaphjælperen har sit faste arbejdssted, mister sin bevilling, herunder ved flytning, og virksomheden ikke kan anvise andet passende arbejde.

### STK. 3.

Hjemsendelse kan forekomme i forbindelse med den handicappedes hospitalsindlæggelse, når handicaphjælperen ikke kan omplaceres. Virksomheden attesterer hjemsendelsen og dennes årsag overfor de pågældende handicaphjælper til brug for jobcentre og A-kasse.

### STK. 4.

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

### STK. 5.

Handicaphjælper, som afskediges med ovenstående varsel på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i

a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

## **§ 16. TILLIDSREPRÆSENTANTER**

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

### **STK. 2.**

I større virksomheder kan handicaphjælperne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig ledelse, og hvor enheden servicerer 6 borgere eller flere, af deres midte vælge én tillidsrepræsentant.

### **STK. 3.**

De nærmere regler for valget fastsættes ved lokal aftale i den enkelte virksomhed. Kan enighed ikke opnås lokalt, gælder tillidsrepræsentantreglerne i Protokollat 1.

### **STK. 4.**

Reglen i Protokollat 1 om afskedigelse og ophør af tillidsrepræsentanthvervet kan dog ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 17. RÅDIGHEDSTJENESTE**

Når borgerens bevilling fastsætter det, kan der planlægges rådighedsvagt fra bopæl m.v. eller vagtværelse.

Rådighedstjeneste fra bopæl m.v. indregnes i tjenestetiden med 1/3 time pr. time, dog minimum for 4 timer.

Rådighedsvagt fra vagtværelse indregnes i tjenestetiden med 3/4 time pr. time.

Rådighed fra bopæl m.v. kan etableres således, at handicaphjælperen skal kunne møde til tjeneste med samme tidsinterval, som hvis handicaphjælperen var blevet ringet op på bopælen, jf. stk. 3,1. afsnit. Handicaphjælperen vil under rådighedsvagten få stillet mobiltelefon til rådighed.

### **STK. 2.**

Ved tilkald i tidsrummet fra kl. 24.00 – 06.00 har handicaphjælperen ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.



### **STK. 3.**

Under rådighedstjeneste har handicaphjælperen pligt til at give møde uden ugrundet ophold efter tilkaldelse.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Effektiv tjeneste under en rådighedsvagt honoreres med sædvanlig løn, med et tillæg på 50%, idet der modregnes for det, der gives for den planlagte rådigheds-tjeneste.

For tilkald som finder sted på særlige tidspunkter jf. § 6 og § 7 ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

## **§ 18. FAGRETLIG BEHANDLING**

Normen for behandling af faglig strid er gældende.

### **STK. 2.**

Parterne er enige om at virksomheder, som omfattes af denne overenskomst ikke må opleve hverken administrative eller økonomiske gener som følge af, at overenskomsten har to parter på lønmodtagersiden.

### **STK. 3.**

Såfremt der opstår uoverensstemmelse herom er parterne forpligtet til at optage drøftelser med henblik på at bilægge sådan uoverensstemmelse. Såfremt parterne ikke ved forhandling kan opnå enighed kan uoverensstemmelsen efter begæring videreføres ved faglig voldgift.

## **§ 19. HOVEDAFTALE**

Hovedaftalen mellem DA og LO finder anvendelse for denne overenskomst.

## **§ 20. OPRETTELSE AF OVERENSKOMST**

FOA – Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

### **STK. 2. OVERGANGSORDNING**

For virksomheder der før den 1. september 2009 er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver henvises der til protokollet 2.

## **§ 21. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER**

Virksomheder, som er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter den 1. september 2009, omfattes af handicaphjælperoverenskomsten, i det omfang virksomheden beskæftiger handicaphjælpere.

### **STK. 2.**

En overenskomst mellem Fagligt Fælles Forbund/FOA – Fag Og Arbejde og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, gældende for handicaphjælper erstattes fra indmeldelsestidspunktet af nærværende overenskomst.

I forbindelse med omskrivningen af overenskomstgrundlaget optages der tilpasningsforhandlinger med henblik på indgåelse af eventuelle lokalaftaler med henblik på ikke at forringe løn- og ansættelsesvilkår som helhed for nuværende handicaphjælpere.

### **STK. 3. IKRAFTTRÆDELSESTIDSPUNKT**

Det fastslås mellem FOA – Fag Og Arbejde/3F Privat Service, Hotel og Restauration og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

## **§ 22. 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 arbejdsgiver og handicaphjælperens tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt, med vedkommende forbunds lokale afdeling(er.)

## **§ 23. VIKARER FRA VIKARBUREAUER**

På anmodning fra virksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå vikarbureauets navn og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

## **§ 24. UDDANNELSESFOND**

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves et bidrag på 40 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter den 1. januar 2015 opkræves et bidrag på 42 øre pr. arbejdstime.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager  $\frac{1}{4}$  af det samlede årlige provenu og at LO modtager  $\frac{3}{4}$  af det årlige provenu.

## **§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2014.

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2017.

København, marts 2012

FOA – Fag Og Arbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

3F Privat Service, Hotel og Restauration

# PROTOKOLLAT 1

## – OM TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER

### 1. GENERELLE BEMÆRKNINGER

Virksomhederne inden for overenskomstens område er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Reglerne for tillidsrepræsentanter er udformet, så de tager højde herfor.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og handicaphjælpere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været handicaphjælpernes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for virksomheden.

### 2. HVOR KAN TILLIDSREPRÆSENTANT VÆLGES

I enhver virksomhed, der servicerer mindst 6 borgere, kan de organiserede handicaphjælpere af deres midte vælge én tillidsrepræsentant over for ledelsen.

I større virksomheder kan handicaphjælperne, inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig ledelse, og hvor enheden servicerer 6 borgere eller flere, vælge tillidsrepræsentant i hver enhed.

### 3. VALGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANT

- a. Tillidsrepræsentanten, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige handicaphjælpere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed.
- b. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- c. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være FOA/3F Privat Service, Hotel og Restauration i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

- f. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

#### **4. TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER**

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanten skal varetage alle handicaphjælperes forhold uanset disses organisationsforhold.
- b. Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte handicaphjælperes personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- f. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.
- g. Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- h. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

#### **5. KLUBBER, OPSLAG**

- a. Hvis de organiserede handicaphjælpere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.
- c. På et for handicaphjælperne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

## **6. AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT**

- a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.
- b. Parterne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- c. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en handicaphjælper fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- d. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden FOA/3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- e. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
  
- h. Såfremt FOA/3F Privat Service, Hotel og Restauration hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvungende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

København, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

## PROTOKOLLAT 2 – OM OVERGANGSORDNING

1. Virksomheder, som senest den 1. september 2009 er optaget som medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som er omfattet af en virksomhedsoverenskomst eller tiltrædelsesoverenskomst med 3F eller FOA, dækkende handicaphjælpere, kan omfattes af nærværende overenskomst, såfremt der er enighed mellem overenskomstens parter.
2. Virksomheder, som senest pr. 1. september 2009 er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

3F/FOA kan efter de almindelige fagretlige regler kræve, at nærværende overenskomst skal være gældende over for en virksomhed omfattet af punkt 2, stk. 1.

København, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

## PROTOKOLLAT 3 – OM TRYGHED

For handicaphjælpere som i forbindelse med at borgeren overdrager arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed overgår til ansættelse hos en private arbejdsgiver omfattes af nærværende overenskomst gælder følgende:

Handicaphjælperen oppebærer i den situation sin hidtidige løn (incl. tillæg og pension) ved fortsat beskæftigelse hos samme borger.

København, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration



## **PROTOKOLLAT 4 – OM LIGELØNSNÆVN**

Parterne er enige om at lade sig omfatte af det nævn, der oprettes under henvisning til aftalen af 26. marts 2012 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 10 forbund, herunder FOA – Fag og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel & Restauration.

København, november 2013

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

FOA, Fag og Arbejde

3F Privat Service, Hotel & Restauration

## **PROTOKOLLAT 5 – OM UNDERLEVERANDØRER**

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Fagligt Fælles Forbund og FOA – Fag og Arbejde rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttrante arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

København, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

## **PROTOKOLLAT 6 – OM SUSPENSION AF DE 5 FERIEFRIDAGE**

Det har efter overenskomstens ikrafttræden vist sig særdeles vanskeligt af opnå udmåling af tilskud til BPA dækkende de faktiske omkostninger og kommunerne med reference til orienterings-skrivelse af 24. juni 2009 til samtlige kommuner og regioner helt afvist at udmåle til de 5 feriefridage selvom sammenlignelige grupper har denne rettighed. Parterne er derfor enige om, at suspendere overenskomstens § 10 om retten til 5 feriefridage fra 1. maj 2010 og indtil denne omkostning kan dækkes af tilskuddet til BPA.

Parterne er enige om, at suspension af retten til 5 feriefridage pr. ferieår bortfalder fra det tidspunkt, hvor bevillingen dækker arbejdsgivers omkostning til de 5 feriefridage. Der ydes alene et forholdsmæssigt antal feriefridage for det tidspunkt, bevillingerne indeholder dækning til de faktiske omkostninger.

København, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

# PROTOKOLLAT 7 – OM FERIE

## § 1. NY FERIELOV – FRAVIGELSER

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

## § 2. FAGRETIG BEHANDLING

Twistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3, aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

## § 3. OVERFØRSEL AF FERIE

En handicaphjælper og en virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Se protokollat 9.

Handicaphjælperen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som protokollat 8 optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en handicaphjælper på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan handicaphjælperen og virksomheden 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.

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

#### **§ 4. FERIE I HELE UGER**

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

#### **§ 5. GARANTI**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

København, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

# PROTOKOLLAT 8 – AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

gældende for ansættelsesforhold omfattet af handicaphjælperoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA – Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

## 1. OVERFØRT FERIE

Parterne har i overensstemmelse med handicaphjælper overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA – Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration – aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som handicaphjælperen 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 ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 \_\_\_\_.

2.2  Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):  
Fra og med den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ til og med den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_.  
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 ferieårets udløb den 30. april.
- 3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: \_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift

Handicaphjælperens underskrift

## **PROTOKOLLAT 9**

### **– EKSEMPLER PÅ OVERFØRSEL AF FERIEDAGE**

#### **ÅR 0**

Handicaphjælper har 25 feriedage. Handicaphjælper holder 20 feriedage i ferieår 0. Handicaphjælper overfører max. 5 feriedage til år 1.

#### **ÅR 1**

Handicaphjælper har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Handicaphjælper holder 20 feriedage. Handicaphjælper har 10 feriedage til gode, som "overføres" til år 2.

#### **ÅR 2**

Handicaphjælper har 25 feriedage plus 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Handicaphjælper holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal handicaphjælper holde 5 feriedage "overført" fra år 0. Handicaphjælper har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

#### **ÅR 3**

Handicaphjælper har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Handicaphjælper holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal handicaphjælper holde 5 feriedage "overført" fra år 1. Handicaphjælper har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 osv.

# PROTOKOLLAT 10

## – AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNS-LOVEN MV.

- § 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.

- § 1 A. 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.

**§ 2 A.** 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.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, 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, marts 2012

For FOA – Fag Og Arbejde

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration

# PROTOKOLLAT 11

## – AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN



DI  
Hannemanns Allé 25  
2300 København S  
Att.: Peter Herskind

I. kontor  
Postboks 1228  
900 København C  
Tlf. 70121288  
Fax 72208585  
at@at.dk  
www.at.dk  
CVR-nr. 21481815

### Godkendelse af aftale om hvileperiode og fridøgn for handicaphjælpere

Dansk Industri har ved e-mail af 20. juni 2012 anmodet Arbejdstilsynet om at godkende en underskrevet aftale om fravigelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om daglig hvileperiode for medarbejdere (handicaphjælpere), der ansættes i henhold til Handicaphjælperoverenskomsten, til udførelse af borgerstyret personlig assistance for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA), samt virksomheder, som indgår aftale med FOA - Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om at tiltræde denne overenskomst.

14. august 2012

Vores sag  
20110008441/10  
Vores ref.  
Karen Vibeke Müller  
CVR-nr.16077593

Aftalen er indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) / Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) på den ene side og FOA - Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration på den anden side.

Det er oplyst, at baggrunden for aftalen blandt andet er lovændringen vedrørende borgerstyret personlig assistance.

Aftalen har følgende indhold:

#### *"INDLEDENDE BEMÆRKNINGER*

*Pr. 1. januar 2009 blev det med ændring af lov om Social Service, jf. § 96 muligt for en handicappet, der modtager tilskud til BPA (Borgerstyret personlig assistance) at overdrage arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed.*

*Det blev ved lovændringen samtidig præciseret, at gældende praksis for etablering af ordninger, der tager udgangspunkt i den enkelte borgernes behov for sammenhængende og fleksibel hjælp, er fastholdt.*

*For at opfylde dette formål har nedenstående overenskomstparter indgået nærværende aftale, der kræver godkendelse af Direktøren for Arbejdstilsynet, jfr. § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.*

#### *§ 1. PERSONAFGRÆNSNING*

*Aftalen omfatter medarbejdere (handicaphjælpere), der ansættes i henhold til Handicaphjælperoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst*

*II (SBA) / Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) på den ene side og FOA - Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration på den anden side, til udførelse af borgerstyret personlig assistance for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA), samt virksomheder, som indgår aftale med forbundssiden om at tiltræde denne overenskomst.*

**§ 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID VED NORMALT ARBEJDE.**  
*Hviletiden kan nedsættes til 8 timer. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen, og ikke i 2 på hinanden følgende perioder af 24 timer.*

### **§ 3. FRIDØGN**

*Stk. 1.*

*Inden for hver periode på 7 døgn skal handicaphjælperen have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.*

*Stk. 2.*

*Arbejdsgiveren og de ansatte kan uanset reglerne i stk. 1. aftale en omlægning af det ugentlige fridøgn ved fastlæggelse af en arbejdstidsplan. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.*

### **§ 4. HVILETID UNDER EN 24 TIMERS VAGT**

*Stk. 1.*

*Det skal sikres, at der under en vagt på 24 timer er en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst de 4 timer skal være sammenhængende. Denne hvileperiode på 4 timer skal ligge om natten.*

*Når der i en 24 timers vagt udføres arbejde, må der uden for dagtimerne kun udføres opgaver i forbindelse med pleje, overvågning og ledsagelse, og ikke eksempelvis rengøring.*

*Stk. 2.*

*Før starten af 24 timers vagt skal der være en hvileperiode på 11 timer.*

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

*I det omfang der ikke kan sikres handicaphjælperen mindst 6 timers sammenhængende hvil i en 24 timers vagt skal der gå 24 timer mellem to 24 timers vagter, jfr. dog § 5.*

### **§ 5 HVILETID UNDER 2 SAMMENHÆNGENDE 24 TIMERS VAGTER**

*Stk. 1.*

*Der kan være to 24 timers vagter i forlængelse af hinanden en gang pr. måned i forbindelse med aktiviteter uden for borgerens hjem. Dette skal ske under nedenstående forudsætninger.*

*Stk. 2.*

*Før starten på to sammenhængende 24 timers vagter skal der være en hvileperiode på 22 timer.*

*Stk. 3.*

*Efter afslutningen af to sammenhængende 24 timers vagter skal der være mindst en hvileperiode på 44 timer.*

*Stk. 4.*

*Det skal sikres, at der under hver vagt på 24 timer er en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst de 6 timer skal være sammenhængende. Denne hvileperiode på 6 timer skal ligge om natten.*

#### **§ 6. HVILEPLADS**

*Forudsætningen for 24 timers vagter, jfr. §§ 4 og 5, er, at der etableres hvileplads indrettet i et passende rum, som når det benyttes som hvileplads, ikke må anvendes til andet formål. Der skal i passende nærhed af rummet findes toilet med håndvask.*

#### **§ 7. FORCE MAJEURE**

*§ 5 i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer er gældende for denne aftale.*

#### **§ 8. IKRAFTTÆDEN**

*Stk. 1.*

*Denne aftale har virkning fra underskrifttidspunktet.*

*Stk. 2.*

*Aftalen kan opsiges sammen med Handicaphjælperoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) / Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) på den ene side og FOA - Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration på den anden side, til udførelse af borgerstyret personlig assistance for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA), samt virksomheder, som indgår aftale med forbundssiden om at tiltræde denne overenskomst.*

*Stk. 3.*

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

*København, den "*

#### **Afgørelse og begrundelse**

Arbejdstilsynet skal meddele, at aftalen om fravigelse af arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode kan godkendes.

Arbejdstilsynet har lagt afgørende vægt på, at aftalen alene vedrører medarbejdere, der ansættes til at udføre borgerstyret personlig assistance.

Efter § 96 i lov om social service er det muligt for en handicappet, der modtager tilskud til BPA-ordningen (borgerstyret personlig assistance), at overdrage arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed.

Formålet med BPA-ordningen er specifikt afgrænset til ansættelse af hjælpere til pleje, overvågning og ledsagelse af borgere med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der har et behov, som gør det nødvendigt at yde denne ganske særlige støtte. Der er normalt tale om arbejde, der som udgangspunkt udføres kontinuelt hos den samme handicappede borger, og som udføres i den handicappede borgers private hjem.

Endvidere har Arbejdstilsynet lagt vægt på, at der for så vidt angår vagter på 24 timer skal være en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst de 4 timer skal være sammenhængende og placeret om natten.

Hertil kommer, at de der udfører arbejde i en 24-timers-vagt uden for dagtimerne, kun må udføre opgaver i forbindelse med pleje, overvågning og ledsagelse, og ikke eksempelvis rengøring.

Herudover har Arbejdstilsynet noteret sig, at der ifølge aftalen stilles krav om kompenserende hvileperiode umiddelbart før og efter en vagt

For så vidt angår muligheden for at have en 48-timers-vagt, har Arbejdstilsynet lagt vægt på, at det er en betingelse:

- at handicaphjælperen kan hvile 8 timer, hvoraf mindst 6 timers sammenhængende hvil skal ligge om natten. Heraf skal mindst de 6 timer være sammenhængende i både det første og andet døgn,
- at det kun kan ske en gang pr. måned,
- at det kun er i forbindelse med aktiviteter uden for borgerens hjem,
- at der uden for dagtimerne kun må udføres opgaver i forbindelse med pleje, overvågning og ledsagelse og ikke eksempelvis rengøring, og
- at der er krav om en hvileperiode på 22 timer før og 44 timer efter vagten.

For så vidt angår personkredsen, der er omfattet af aftalen, bemærkes, at godkendelsen af aftalen kun gælder for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) samt virksomheder, som indgår aftale med FOA - Fag Og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om at tiltræde denne overenskomst. En arbejdsgiver, der ikke er part i denne aftale om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn, kan ikke ved at henvise til overenskomsten fravige arbejdsmiljølovens hviletidsregler. Det er således ikke tilstrækkeligt, at det er aftalt at følge overenskomsten.

Ophør af aftalen skal meddeles Arbejdstilsynet. Efter ophør af aftalen gælder arbejdsmiljølovens hviletidsregler.

## **Regler**

Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn med senere ændringer.

§ 21. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 19 og 20. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftaler i henhold til bestemmelserne i dette kapitel er kun gyldige, hvis de er indgået skriftligt.

§ 27. I tilfælde af fravigelse efter §§ 19-23 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Arbejdstilsynet skal gøre opmærksom på, at aftaleparterne skal påse, at aftalen lever op til de til enhver tid gældende regler, dvs. også om aftalen skal ajourføres ved fastsættelse af nye regler eller som følge af domspraksis.

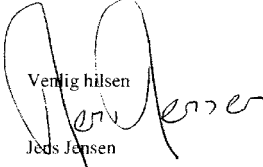
### Hjemmel

Afgørelsen har hjemmel i:

- § 21, i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.
- § 24, i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.
- § 27, i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.

### Klage

Aftalepartene kan klage over afgørelsen til Arbejds miljøklagenævnet. Klagen skal være modtaget i Arbejdstilsynet inden 4 uger efter modtagelsen.

Venlig hilsen  
  
Jeds Jensen

## PROTOKOLLAT 12 – SATSER PR. 1. OKTOBER 2014

Satserne for Social- og Sundhedspersonale mellem KL og FOA er som følger:

Timelønninger					
Grundløn og Erfaringsløn	Område				
	0	1	2	3	4
Handicaphjælper	116,30	118,09	119,33	121,12	122,35
Handicaphjælper m. SSH	130,78	132,92	134,40	136,54	138,02
Handicaphjælper m. SSA	136,61	138,92	140,51	142,82	144,41
Handicaphjælper m. 3 års erfaring	118,30	120,13	121,40	123,23	124,50
Handicaphjælper m. SSH og 4 års erfaring	132,55	134,74	136,26	138,45	139,97
Handicaphjælper m. SSH og 11 års erfaring	147,89	149,92	151,34	153,37	154,78
Handicaphjælper m. SSA og 4 års erfaring	138,68	140,98	142,58	144,89	146,48
Handicaphjælper m. SSA og 10 års erfaring	155,36	157,15	158,39	160,18	161,41

**Pensionsbidrag:** 12,6% af ovennævnte satser – arbejdsgiver indbetaler hele bidraget – desuden betaler arbejdsgiver 4.0% af aften- og nattillæg, som en del af pensionsbidraget.

**AFTEN-, NAT- OG WEEKENDTILLÆG:**

Tillægget udgør en %-del af ovennævnte timeløn:

	Ugedag						
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Klokken 00-01	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	81,5%
Klokken 01-02	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	81,5%
Klokken 02-03	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	81,5%
Klokken 03-04	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	81,5%
Klokken 04-05	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	81,5%
Klokken 05-06	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	81,5%
Klokken 06-07	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0%
Klokken 07-08	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0%
Klokken 08-09	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0%
Klokken 09-10	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0%
Klokken 10-11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0%
Klokken 11-12	0%	0%	0%	0%	0%	28,0%	50,0%
Klokken 12-13	0%	0%	0%	0%	0%	28,0%	50,0%
Klokken 13-14	0%	0%	0%	0%	0%	28,0%	50,0%
Klokken 14-15	0%	0%	0%	0%	0%	28,0%	50,0%
Klokken 15-16	0%	0%	0%	0%	0%	28,0%	50,0%
Klokken 16-17	0%	0%	0%	0%	0%	28,0%	50,0%
Klokken 17-18	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	56,0%	78,0%
Klokken 18-19	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	56,0%	78,0%
Klokken 19-20	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	56,0%	78,0%
Klokken 20-21	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	56,0%	78,0%
Klokken 21-22	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	56,0%	78,0%
Klokken 22-23	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	28,0%	56,0%	78,0%
Klokken 23-24	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	31,5%	59,5%	81,5%

Timelønningerne reguleres formentlig næste gang pr. 1. april 2015.

Der udsendes nyt takstblad, når den nøjagtige regulering kendes.



## **PROTOKOLLAT 13 – OMRÅDEINDELING**

Til område 0 henføres:

Kommuner der ikke er henført til gruppe 1-4.

Til område 1 henføres:

Kalundborg, Næstved, Slagelse, Esbjerg, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Nyborg  
Odense, Sønderborg, Skanderborg, Frederikshavn, Aalborg.

Til område 2 henføres:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød, Århus.

Til område 3 henføres:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød,  
Hørsholm.

Til område 4 henføres:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gen-  
tofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København,  
Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Vallensbæk, Greve.

## **PROTOKOLLAT 14 – BARN 2. SYGEDAG**

Frihed med fuld løn til barns anden sygedag, aftales lokalt, når kommunen  
refunderer udgiften hertil.

## **PROTOKOLLAT 15**

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksom-  
hederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuel-  
le andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættel-  
sesforhold, 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 handicap-  
hjælperne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb  
af varslet kan handicaphjælperne som ingen mulighed har for at anvende den  
elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til  
virksomheden.

## **PROTOKOLLAT 16**

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomstens §§ 3, Løn, 4, Pension, 6, Aften- og nattjeneste, 7, Weekendarbejde, og 11, Sygdom, frem til den 28. februar 2014 reguleres i henhold til Overenskomst for Social- og Sundheds-personale mellem KL og FOA.

Såfremt der fra politisk side på dette tidspunkt enten er vedtaget eller fremlagt et forslag til en fremtidig ny udmålingsstruktur er parterne enige om at tage udgangspunkt i den fremtidige struktur ved fornyelsen af denne overenskomst.

Såfremt parterne kan blive enige, vil nærværende overenskomst bortfalde.

## **PROTOKOLLAT 17**

Parterne er enige om, at § 3, stk. 3, 3. afsnit skal fortolkes således, at der gives løn som social- og sundhedsassistent eller social- og sundhedshjælper, hvis

1. Ansættelsen er betinget af den angivne (og navngivne) uddannelse
2. Uddannelsen indehaves af handicaphjælperen
3. Bevillingen indeholder et tilskud, der er baseret på den konkrete navngivne uddannelse

# **PROTOKOLLAT 18**

## **– AFTALE OM FORNYELSE OG REVISION**

### **FORNYELSE**

Handicaphjælperoverenskomsten vil umiddelbart efter vedtagelsen af Forligsmændens mæglingsforslag blive redigeret i overensstemmelse med det vedtagne mæglingsforslag.

Parterne er dog enige om, at bestemmelserne i Handicaphjælperoverenskomstens §§ 3 (Løn), 4 (Pension), 6 (Aften/Nattjeneste), 7 (Weekendarbejde) og 11 (Sygdom) fortsat reguleres i henhold til Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale mellem KL og FOA i henhold til aftale af 30. september 2013, dog også efter den 28. februar 2014.

### **REVISION**

Med baggrund i lovforslag 147 fremsat den 26. februar 2014 om ændring af lov om social service og lov om socialtilsyn (indførelse af takstsystem, godkendelsesordning, kursus i arbejdsgiver- og arbejdslederfunktioner m.v. i ordninger med kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance) er parterne enige om at mødes senest 2 uger efter, at udkast til bekendtgørelse om takstsystemet i tilknytning til lovforslag 147 er udsendt til høring eller dog senest den 15. maj 2014.

Parterne er herefter enige om at revidere overenskomsten med udgangspunkt i blandt andet den fremtidige takststruktur.

For kontrakter med nye borgere, der indgås i perioden mellem lovens ikrafttræden og den 30. september 2014, er nærværende overenskomst i det hele suspenderet. For disse ordninger træder overenskomsten i kraft den 1. oktober 2014.

Såfremt parterne er enige herom, bortfalder nærværende overenskomst.

København den 13. marts 2014

FOA – Fag og Arbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

3F Privat Service, Hotel og Restauration



**FOA - Fag og Arbejde**

Stauings Plads 1-3

1790 København V

Telefon 4697 2626

E-mail [foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk)

[www.foa.dk](http://www.foa.dk)



**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**

**3F**

**Privat Service,  
Hotel og Restauration**

Kampmannsgade 4

1790 København V

Telefon 7030 0300

Fax 7030 0301

E-mail [3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)

[www.3f.dk](http://www.3f.dk)



**Dansk Erhverv  
Arbejdsgiver**

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

Fax 3374 6080

E-mail [info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)

[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)