

2020/2023

Denne version af **Serviceoverenskomsten 2020-2023** er en midlertidig, ensidigt udarbejdet arbejdsgiverversion, imens redigering står på. Forventeligt trykkes og udsendes endelig ny udgave i 1. kvartal af 2021.

(NB! Denne version er ikke godkendt af 3F.)

SERVICEOVERENSKOMST

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
(Danske Service)

3F Privat Service,
Hotel og Restauration

LØN- OG TILLÆGSSATSER

§		Gl. sats	15/3-20	15/3-21	15/3-22
4	Grundtimeløn	110,42	112,88	115,34	117,77
5	Normaltimeløn	129,98	133,18	136,38	139,53
6	Præstationsløn	143,56	146,76	149,96	153,11
6b	Servicetillæg	3,65	3,65	3,65	3,65
6c	Serviceassistenter	4,00	4,00	4,00	4,00
6c	Rengøringstekniker	2,50	2,50	2,50	2,50
7	Aftentillæg, kl. 18:00-22:00	14,98	15,22	15,46	15,71
7	Nattillæg, kl. 22:00-05:00	19,50	19,81	20,13	20,45
7	Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00:00 – 24:00	22,70	22,70	22,70	22,70
7	1. maj kl. 12:00-24:00	22,70	22,70	22,70	22,70
7	Patruljetjeneste	2,90	2,90	2,90	2,90
7	Genetillæg	4,51	4,51	4,51	4,51
7	Hovedrengøring	7,13	7,13	7,13	7,13
7	Skurtillæg	3,11	3,11	3,11	3,11
7	Transporttid	110,42	112,88	115,34	117,77
7	Transport:				
	15-30 km	4,00	4,00	4,00	4,00
	30- km	6,00	6,00	6,00	6,00
7	Varskotillæg	33,73	33,73	33,73	33,73
7a	Brancheanciennitetstillæg				
7a	Model 1				
7a	0-6 måneder	-	-	-	-
7a	6-12 måneder	2,77	2,77	2,77	2,77
7a	12-18 måneder	5,54	5,54	5,54	5,54
7a	> 18 måneder	8,30	8,30	8,30	8,30
7a	Model 2				
7a	0-6 måneder	-	-	-	-
7a	6-12 måneder	2,77	2,77	2,77	2,77
7a	12-18 måneder	5,54	5,54	5,54	5,54
7a	> 18 måneder	8,30	8,30	8,30	8,30

§		Gl. sats	15/3-17	15/3-18	15/3-19
8	Asbestillæg	39,92	39,92	39,92	39,92
9	Overtid:				
	1., 2., 3. time	40,89	40,89	40,89	40,89
	Øvrige timer	81,78	81,78	81,78	81,78
10	Ancienitetstillæg	4,65	4,65	4,65	4,65
17	SH+feriefridagsbetaling:				
	Fuldtidsansat	750,00	875,00	875,00	875,00
	Deltidsansat	500,00	500,00	500,00	500,00
	Særbestemmelser:				
	Fuldtidsansat		1.000	1.000	1.000
	Deltidsansat		600	600	600
19	Pensionsbidrag:				
	Virksomheden	8,15 %	8,15 %	8,15 %	8,15 %
	Medarbejder	4,0 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
21	Fritvalgsordning	4,0 %	5,0 %	6,0 %	7,0 %
22	Beredskabsvagt	112,80	112,80	112,80	112,80
22	Tilkald kl. 16:00-06:00	126,88	126,88	126,88	126,88
38	Kompetencefonden	0,46	0,46	0,46	0,46
38	DA/LO Udviklingsfond	0,45	0,45	0,45	0,47*
38a	Samarbejdsfonden	0,25	0,30	0,30	0,30
38c	Lønsats til elever:				
38c	1. år	74,30	75,56	76,85	78,15
38c	2. år	82,85	84,26	85,70	87,15

* Bidrag til DA/LO Udviklingsfonden stiger pr. 15.01.2022 til 0,47 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Indhold

KAPITEL A – ARBEJDSSTIDEN	7
§ 1. Den normale arbejdstid	7
§ 1a. "Skoleordning"	8
§ 2. Fuldtids-, deltid- og korttidsbeskæftigelse.....	9
§ 2a. "Den alternative ordning" jf. § 2, stk. 2.....	10
§ 2b. "Flyvere".....	11
§ 2c. Afløsere.....	12
KAPITEL B – TIDLØN	13
§ 3. Lønfastsættelse og beregning.....	13
§ 4. Grundtimeløn.....	13
§ 5. Den normale timeløn.....	14
§ 6. Præstationsløn.....	14
§ 6a. Lokalløn *.....	15
§ 6b. Servicetillæg.....	16
§ 6c. Faglært tillæg.....	16
§ 7. Særlige tillæg.....	17
§ 7a. Lønmodeller*.....	19
§ 8. Asbestarbejde.....	21
§ 9. Overtidsbetaling.....	21
§ 9a. Afspadsring.....	21
§ 10. Tillæg på grund af anciennitet.....	23
KAPITEL C – AKKORD, ARBEJDSSTUDIER	24
§ 11. Akkorder, arbejdsstudier.....	24
KAPITEL D – LØNUDBETALING MV.	25
Elektroniske dokumenter.....	25
§ 12. Aflønningsperiode.....	25
§ 13. Udbetalingsform.....	25
§ 14. Udbetalingsdag.....	26
KAPITEL E – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR	26
§ 15. Opsigelse.....	26
KAPITEL F – SÆRLIGE LØNANDELE	28
§ 16. Sygdom/barns sygdom/orlov uden løn/barsel/børns hospitalsindlæggelse/børneomsorgsdage	28
§ 17. Sønehelligdagsbetaling og feriefridagsbetaling	34
§ 18. Feriegodtgørelse, ferie og feriefridage	36
§ 18a. Ferieoverførsel mv.	37
§ 18b. Seniorordning	39
§ 19. Pension	41
§ 20. Løn til efterladte	46
§ 21. Fritvalgsordning.....	46
§ 22. Beredskabsvagt og tilkaldeordning.....	47

KAPITEL G – TILLIDSREPRÆSENTANTER OG

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....	48
§ 23. Hvor vælges tillidsrepræsentant	48
§ 24. Hvem kan vælges	49
§ 25. Valg af tillidsrepræsentant	49
§ 26. Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	50
§ 27. Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	50
§ 28. Tillidsrepræsentantens virksomhed	50
§ 29. Fællestillidsrepræsentant	53
§ 29a. Andre muligheder for valg*	54
§ 29b. Vederlag*	54
§ 30. Tillidsrepræsentantstillingens ophør	55
§ 31. Arbejdsmiljørepræsentanters virke.....	57

KAPITEL H – ANDRE REGLER

58	58
§ 32. Beklædning	58
§ 33. Arbejdsplaner.....	59
§ 34. Arbejdsreglement	59
§ 35. Udeblivelse	59
§ 36. Specialregler.....	59
§ 37. Faglig strid.....	59
§ 38. Kontingenttræk.....	64
§ 39. Uddannelse	64
§ 39a. Servicebranchens Samarbejdsfond	67
§ 39b. Tillidsrepræsentanter og det lokale samarbejde	68
§ 39c. Serviceassistentuddannelsen.....	69
§ 40. Ansættelsesbeviser	72
§ 41. Funktionærlignende ansættelse	73
§ 42. Lokalaftaler	75
§ 43. Samarbejde og anvendelse af underleverandører	76
§ 43a. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed*	78
§ 43b. Adgang til lønoplysninger	79
§ 44. Nyoptagne virksomheder	82
§ 45. Overenskomstens gyldighed.....	85
Særbestemmelser om skadeservice m.v.	86
Særbestemmelser om levnedsmiddelindustrien	95
Særbestemmelser om togservice.....	97
BILAG A – Retningslinjer for deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk	101
BILAG B – Ferie	103
BILAG C – Arbejdsbestemmelser	106
BILAG D – Specialregler	108
BILAG E – Implementering af ligelønsloven mv.	109
BILAG F – Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde.....	113
BILAG G – Aftale om databeskyttelse	117
BILAG H – Organisationsaftale om forståelsen af Serviceoverenskomstens § 43, stk. 2, litra b om optræning af fritvalgsordningen	117
Protokollat 1 – Hjemmeservice.....	118
Protokollat 2 – Procedure for kontrolstudier	118
Protokollat 3 – Bidrag til SUS	122

Protokollat 4 – Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter	122
Protokollat 5 – Forståelse af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde	122
Protokollat 6 – Ligelønsnævn	123
Protokollat 7 – Vejledning om lokalløn	123
Protokollat 8 – Udvalgsarbejde om arbejdstakt	124
Protokollat 9 – Fremtidens kompetencebehov inden for rengøringsbranchen 124	
Protokollat 10 – En opsøgende uddannelses konsulenttjeneste	125
Protokollat 11 – Skabelon til skriftlig uddannelsesplan	126
Protokollat 12 – Pension til elever	126
Protokollat 13 – Redigering af Serviceoverenskomsten	126
Protokollat 14 – Særligt pensionsbidrag	127

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

KAPITEL A – ARBEJ DSTIDEN

§ 1. Den normale arbejdstid

Stk. 1. Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnen.

Stk. 2. Den normale effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3. Virksomheden har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart.

Stk. 4. Det tilstræbes, at arbejdstiden fordeles ligeligt på 5 dages uge.

Stk. 5. Arbejdstiden kan fordeles i 2 daglige perioder. Såfremt arbejdstiden er delt, skal der i hvert døgn gives medarbejderen en sammenhængende hvileperiode på mindst 8 timer.

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

Stk. 6. I forbindelse med presserende arbejdsopgaver (engangsopgaver, hovedrengøring og lign.) kan den daglige hvileperiode nedsættes til mindst 8 timer eller udskydes med hensyntagen til arbejdsmiljølovens almindelige bestemmelser.

Stk. 7. Under forudsætning af lokal skriftlig enighed mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten og/eller skriftlig enighed mellem virksomheden og den lokale fagforening, og hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider på mindst 15 timer og højst 37 timer i gennemsnit over en periode på mindst 2 uger fra et aftalt tidspunkt.

Skriftlighedskravet har fremadrettet virkning for enighed, der opnås fra den 1. maj 2007.

Den ugentlige arbejdstid må dog ikke overstige 48 timer.

Fridage skal efter ønske gives i sammenhæng.

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

Stk. 8. Hvor det driftsteknisk er nødvendigt, kan det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn, og fridøgnene bør så vidt muligt lægges i sammenhæng.

Stk. 9. Hvor arbejdets udførelse kræver det, kan der iværksættes arbejde på søn- og helligdage.

Stk. 10. Såfremt der ikke lokalt træffes anden aftale, skal arbejde ud over 4 timer afbrydes af en spise- og hvilepause af mindst 1/2 times varighed.

Stk. 11. Medarbejderne eller deres repræsentanter skal ved fastsættelse af arbejdstider, spise- og hvilepauser høres.

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

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

Stk. 12. Den 24. december (juleaftensdag) er en hel fridag med fuld løn.

Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab.

Såfremt der på denne dag forlanges udført arbejde, betales der - udover ovennævnte - sædvanlig løn tillige med et tillæg iht. § 7, stk. 2.

§ 1a. ”Skoleordning”

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

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

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

§ 2. Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1. Ved fuldtidsbeskæftigelse forstås i henseende til nærværende overenskomst en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer.

Stk. 2. Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltids- og korttidsbeskæftigelse.

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

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

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

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

Ved etablering af sådanne ansættelsesforhold skal vedkommende virksomhed orientere organisationerne eller den stedlige tillidsrepræsentant.

Organisationerne har påtaleret, såfremt man ikke finder, at nødvendigheden af korttidsbeskæftigelse er dokumenteret.

Stk. 3. Den daglige arbejdstid aftales individuelt mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Stk. 4. I øvrigt er overenskomstens almindelige bestemmelser også gældende for deltids- og korttidsbeskæftigede.

§ 2a. ”Den alternative ordning” jf. § 2, stk. 2

Stk. 1. Sammen med udlevering af ansættelsesbeviset skal der vedlægges hvervemateriale, som udarbejdes af Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Hvervematerialet skal godkendes af Serviceoverenskomstens underskrevne parter.

Ved etablering af ansættelsesforhold under 15 timer ugentlig orienterer den enkelte medlemsvirksomhed organisationerne eller den stedlige tillidsrepræsentant. Orienteringen sker først, når det totale antal af ovennævnte beskæftigelser udgør mere end 10 % af det samlede medarbejderantal i medlemsvirksomheden.

Organisationerne har påtaleret, hvis korttidsbeskæftigelsen udgør mere end 10 % af det samlede medarbejderantal i virksomheden og man derfor ikke finder, at nødvendigheden af korttidsbeskæftigelse er dokumenteret. (Udgør 10 % af det samlede medarbejdertal mindre end 1 fastsættes antallet til 1).

Parterne er enige om, at organisationerne kan indhente oplysninger i anonymiseret form fra/hos PensionDanmark vedrørende medlemsvirksomhederne i Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Kopi af denne anmodning fremsendes samtidig til de øvrige organisationer. Oplysningerne kan bl.a. indeholde såvel det konkrete antal medarbejdere der indbetales pension for, samt i hvilket omfang der indbetales pension på den enkelte medarbejder.

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

Ved tiltrædelse af denne ordning omfattes man tillige af en ordning, som indebærer, at Landssammenslutningen for Rengøring og Service under

Serviceforbundet og 3F Privat Service, Hotel og Restauration skal modtage underretning (med medarbejders navn og adresse) hver gang en medarbejder oprettes (dvs. indgår i pensionsordningen) hos PensionDanmark. PensionDanmark underretter herefter Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om medarbejderens navn og adresse. Samtidig hermed kontrollerer PensionDanmark, om medarbejderen fra en tidligere ansættelse har været omfattet af Serviceoverenskomstens pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. PensionDanmark underretter virksomheden og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet samt 3F Privat Service, Hotel og Restauration herom.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver orienterer forbundene, når en virksomhed tilkendegiver, at den ønsker at tiltræde retningslinjerne. Orienteringen sker skriftlig med oplysning om datoen for indtræden i ordningen. Forbundene bekræfter for modtagelsen af orienteringen overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 2b. ”Flyvere”

Stk. 1. ”Flyvere”

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

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

Stk. 2. Overenskomstens almindelige bestemmelser

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

§ 2c. Afløsere

Stk. 1. Anvendelse

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

Stk. 2. Opgavebestemt

Ansættelsen er opgavebestemt til afløsning, og der er derfor intet gensidigt opsigelsesvarsel. Der udfærdiges et ansættelsesbrev, der beskriver ansættelsesforholdet og beskriver at der bliver tilbudt fastansættelse inden for 6 måneder.

Tilbuddet fra virksomheden skal afgives skriftligt. Afslås tilbuddet kan vedkommende fortsætte som afløser. Ved genbesættelse af faste stillinger kan afløseren kræve sig fastansat i den ledige stilling efter 14 dage.

Stk. 3. Overenskomsten i øvrigt

Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende (eksempelvis optjenes anciennitet fra første ansættelsesdag; også selvom der i ansættelsesforholdet periodevis er uproduktive timer). Afløsere er kun omfattet af § 22, såfremt beredskabsvagt og tilkaldeordning indgår i afløsningsopgaven. Overarbejde honoreres efter § 9.

Stk. 4. Minimumsbetaling

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

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

*Træder i kraft 1. september 2017

Stk. 5. Afløsere kan ikke ansættes i henhold til model 1, jf. § 7a, stk. 1.

Stk. 6.

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

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

KAPITEL B – TIDLØN

§ 3. Lønfastsættelse og beregning

Stk. 1. Mindste tidsenhed for beregning af løn og løntillæg er et kvarter.

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

§ 4. Grundtimeløn

Stk. 1. Grundtimelønnen udgør

Pr. 15. marts 2020	112,88 kr.
Pr. 15. marts 2021	115,34 kr.
Pr. 15. marts 2022	117,77 kr.

Stk. 2. Anvendelsesområde

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

Grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid, jf. § 7, stk. 8.

Stk. 3. Beregningsgrundlag

Grundtimelønnen er det beregningsmæssige grundlag for præstations- og akkordløn.

§ 5. Den normale timeløn

Stk. 1. Den normale timeløn udgør

Pr. 15. marts 2020	133,18 kr.
Pr. 15. marts 2021	136,38 kr.
Pr. 15. marts 2022	139,53 kr.

Stk. 2. Anvendelsesområde

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

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

§ 6. Præstationsløn

Stk. 1. Præstationslønnen udgør

Pr. 15. marts 2020	146,76 kr.
Pr. 15. marts 2021	149,96 kr.
Pr. 15. marts 2022	153,11 kr.

Stk. 2. Anvendelsesområde

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

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

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

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

Parterne anerkender en tolerance ved effektivitetsberegningen på 5 points.

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

Præstationsløn beregnes som grundtimelønssatsen forhøjet med 30 %.

Stk. 3. Ekstraopgaver

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

§ 6a. Lokalløn *

Stk. 1. Timeløn med lokalløn

Der kan indgås aftale om lokalløn på virksomhederne.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

Pr. 15 marts 2020: 1,50 kr. pr. time

Pr. 15. marts 2021: 2,00 kr. pr. time

Pr. 15. marts 2022 2,50 kr. pr. time

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen (§ 5) og præstationslønnen (§ 6) tilsvarende.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede

udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

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

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

Stk. 3. Opsigelse af lokallønsordning

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

*Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6. I øvrigt henvises til Protokollat 9.

§ 6b. Servicetillæg

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

§ 6c. Faglært tillæg

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

Uddannelse

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

§ 7. Særlige tillæg

Stk. 1. Hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold, er Fællesordning for arbejde i holddrift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen gældende.

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

Stk. 2. I øvrigt betales der til samtlige arbejdstimer inden for de nedenfor nævnte tider følgende tillæg:

Aftentillæg kl. 18.00 - 22.00

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

Nattillæg kl. 22.00 - 05.00

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

Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00 - 24.00

Pr. 15. marts 2017	22,70 kr.
--------------------	-----------

1. maj kl. 12.00 - 24.00

Pr. 15. marts 2017	22,70 kr.
--------------------	-----------

Stk. 3. Patruljetjeneste

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

Stk. 4. Tillæg på grund af særlige omstændigheder

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

- a) Rengøring af særlig smudsig karakter (f.eks. rengøring i industrilokaler med støvende og særligt besmudsende produktion samt toiletter,

baderum, omklædningsrum og trapper i forbindelse med disse lokaler - rengøring efter håndværkere - rengøring af centralfyre).

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

Stk. 5. Hovedrengøring

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

Stk. 6. Manglende spisested

For manglende spisested ydes skurtillæg på 3,11 kr. pr. time, forudsat at den normerede daglige arbejdstid overstiger 4 timer (jf. § 1, stk. 10).

Stk. 7. Transport

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

Transporttiden betales med grundtimeløn jf. § 4, stk. 1 og transportudgifterne godtgøres på basis af offentlige transportmidlers kort- eller billetpris.

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

Transporttiden betales som ovenfor anført.

Når virksomheden sørger for transporten til og fra arbejdspladsen, ydes kompensation for den medgående transporttid på basis af afstanden målt i på basis af Google Maps eller tilsvarende platform mellem bopælen og arbejdspladsen.

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

Stk. 8. Varskotillæg

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

§ 7a. Lønmodeller*

Medarbejdere kan aflønnes efter nedenstående to lønmodeller:

Stk. 1. Lønmodel 1

a. Betingelser for ansættelse på lønmodel 1

En nyansat medarbejder kan ansættes på lønmodel 1, hvis medarbejderen hverken har erhvervsrengøringserfaring fra de seneste 5 år fra virksomheder og offentlige institutioner, der udfører professionel rengøring, eller er faglært rengøringstekniker eller serviceassistent.

Er blot én af disse kvalifikationer til stede, skal medarbejderen ansættes på lønmodel 2

b. Aflønning

Medarbejdere på lønmodel 1 aflønnes som følger:

- 0-6 måneder: Medarbejderen får normaltimesteløn, jf. § 5, stk. 1.
- 6-12 måneder: Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 2,77 kr.
- 12-18 måneder: Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 5,54 kr.
- Efter 18 måneder: Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr.

Medarbejderen har ikke krav på servicetillæg, jf. § 6b, og anciennitetstillæg, jf. § 10, stk. 1.

c. Obligatorisk uddannelse

Medarbejderen har ret og pligt til 12 dages uddannelse med fuld løn, der skal gennemføres inden for de første 18 måneder af ansættelsen. Uddannelse kan udgøre alle kurser, der er godkendt af Kompetencefonden.

Virksomheden skal lave en skriftlig uddannelsesplan, der angiver hvilke kurser, medarbejderen skal deltage i, inden medarbejderen har været ansat i 6 måneder. Der er mulighed for at benytte en skabelon, der findes på Danske Services hjemmeside.

Virksomheden får dækket udgifter til de 12 dages uddannelse af Kompetencefonden efter modtagelse af VEU-godtgørelse. Såfremt der foretages væsentlige ændringer i lovgivningen om VEU-godtgørelse, optager parterne drøftelse af forholdet, således at der ikke sker forrykkelse af virksomhedens udgift.

Stk. 2. Lønmodel 2

a. Aflønning

Medarbejdere på lønmodel 1 aflønnes som følger:

- | | |
|-------------------|---|
| 0-6 måneder: | Medarbejderen får præstationsløns, jf. § 6. |
| 6-12 måneder: | Medarbejderen får præstationsløns, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 2,77 kr. |
| 12-18 måneder: | Medarbejderen får præstationsløns, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 5,54 kr. |
| Efter 18 måneder: | Medarbejderen får præstationsløns, jf. § 6, og et brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr. |

Medarbejderen har ikke krav på servicetillæg, jf. § 6b, og anciennitetstillæg, jf. § 10, stk. 1.

**Anmærkning:*

Eventuelle overtrædelser af bestemmelserne i § 7a er indtil 1. marts 2023 ikke bodpådragende.

§ 8. Asbestarbejde

Stk. 1. Særlige sikkerhedsbestemmelser

Arbejde der omfattes af de særlige sikkerhedsregler i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om asbest aflønnes med den normale timeløn (jf. § 5), hvortil der ydes et akkordafsvanstillæg på 39,92 kr. pr. time.

Stk. 2. Akkordafsvanstillæg

Det nævnte akkordafsvanstillæg inkluderer ethvert i Serviceoverenskomsten nævnt løntillæg.

§ 9. Overtidsbetaling

Stk. 1. Tillæg for overarbejde

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

For de første 3 overarbejdstimer	50 %
For de efterfølgende timer	100 %

Stk. 2. Overtidstillæggene beregnes af 81,78 kr.

Stk. 3. Tillæg til fuldtidsansatte

Til fuldtidsbeskæftigede medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over den i § 1, stk. 2 fastsatte ugentlige arbejdstid.

Stk. 4. Tillæg til deltids- og korttidsansatte

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

§ 9a. Afspadsring

Stk. 1. Afspadsring af overarbejde

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

Stk. 2. Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 7, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring.

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

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

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

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

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

Anmærkning: Om forståelsen af systematisk overarbejde se Protokollat 5.

Stk. 3. Sygdom

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadsningsdage.

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

§ 10. Tillæg på grund af anciennitet

Stk. 1. Anciennitetstillæg

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

Stk. 2. Brancheanciennitetstillæg*

I tilfælde, hvor en medarbejder har modtaget brancheanciennitetstillæg, jf. § 7a, på en virksomhed omfattet af Serviceoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration eller Serviceoverenskomsten indgået mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bevarer medarbejderen dette allerede opnåede brancheanciennitetstillæg hos den nye arbejdsgiver. Det gælder, hvis ansættelsen hos den nye arbejdsgiver påbegyndes mindre end 3 år efter den tidligere ansættelse.

Medarbejderen skal i forbindelse med ansættelsen dokumentere den tidligere ansættelse for at opnå retten til brancheanciennitetstillæg.

Har medarbejderen på trods af virksomhedens skriftlige opfordring undladt at dokumentere den tidligere ansættelse eller givet forkerte oplysninger til virksomheden herom, kan medarbejderen alene kræve det manglende brancheanciennitetstillæg udbetalt bagudrettet, hvis kravet herom rejses inden for 6 måneder efter ansættelsen.

Stk. 3. Tillæg for anciennitet inden for branchen*

I tilfælde, hvor en medarbejder har modtaget anciennitetstillæg, jf. stk. 1, på en virksomhed omfattet af Serviceoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration eller Serviceoverenskomsten indgået mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bevarer medarbejderen størrelsen af dette allerede opnåede tillæg hos den nye arbejdsgiver. Det gælder, hvis ansættelsen hos den nye arbejdsgiver påbegyndes mindre end 3 år efter den tidligere ansættelse.

Medarbejderen skal i forbindelse med ansættelsen dokumentere den tidligere ansættelse for at opnå retten til størrelsen af det allerede opnåede anciennitetstillæg.

Har medarbejderen på trods af virksomhedens skriftlige opfordring undladt at dokumentere den tidligere ansættelse eller givet forkerte oplysninger til virksomheden herom, kan medarbejderen alene kræve det manglende brancheanciennitetstillæg udbetalt bagudrettet, hvis kravet herom rejses inden for 6 måneder efter ansættelsen.

**Anmærkning:*

Eventuelle overtrædelser af bestemmelserne i § 10 er indtil 1. marts 2023 ikke bodspådragende.

Stk. 4. Anciennitet i øvrigt*

Stk. 2 og 3 påvirker ikke i øvrigt beregningen af medarbejderens anciennitet.

**Stk. 2, 3 og 4 træder i kraft ved skift af arbejdsgiver fra 1. september 2017.*

KAPITEL C – AKKORD, ARBEJDSSTUDIER

§ 11. Akkorder, arbejdsstudier

Stk. 1. Akkord og lønsystemer

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

Stk. 2. Lokalaftaler

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

Stk. 3. Skriftlige aftaler

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

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

Aftalte akkorder kan kun ændres ved forhandling.

Aftalte akkorder kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel.

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

Stk. 4. Betalingsfaktor

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

Stk. 5. Sikret arbejds mængde

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

KAPITEL D – LØNUDBETALING MV.

Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

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

§ 12. Aflønningsperiode

Stk. 1. Aflønningsperioden begynder den 15. og slutter den 14.

§ 13. Udbetalingsform

Stk. 1. Lønudbetalingen finder sted til medarbejderens NemKonto.

§ 14. Udbetalingsdag

Stk. 1. Lønudbetalingen skal senest finde sted den sidste bankdag i måneden.

KAPITEL E – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 15. Opsigelse

Stk. 1. Varsler

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

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

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

Stk. 2. Generhvervelse af anciennitet

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

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelse

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

Stk. 4.

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden – dog bortset fra medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår jf. § 40 – kan ikke opsiges

i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 16, stk. 1. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

Stk. 5. Manglende varsel

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

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

Stk. 6. Tvingende omstændigheder/force majeure

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

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

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

Stk. 7. Afregning ved fratræden

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

Stk. 8. Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

KAPITEL F – SÆRLIGE LØNANDELE

§ 16. Sygdom/barns sygdom/orlov uden løn/barsel/børns hospitalsindlæggelse/børneomsorgsdage

Stk. 1. Sygeløn

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

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

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet ydes der, hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, løn under sygdom for maksimalt 37 timer pr. uge jf. dog § 1, stk. 7 og § 18, stk. 3.

Ved uarbejdsdygtighed på grund af arbejdsskade ydes en godtgørelse på 100 % af indtjeningen inden for den sidste lønperiode af 4 uger (i beløbet er indeholdt den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats). Beregningen foretages efter dagpengelovens almindelige regler.

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

Erstatning for arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden). Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom og ikke som arbejdsskade. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Sygeløn defineres som præstationsløn, servicetillæg, anciennitetstillæg og faglært tillæg, jf. §§ 6, 6b, 6c og 10, stk. 1. For medarbejdere ansat i henhold til § 7a udgør løn under sygdom præstationsløn og det for medarbejderen gældende brancheanciennitetstillæg, jf. § 7a.

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

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

Stk. 2. Udbetalingstidspunkt

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

Stk. 3. Barns sygdom

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

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

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

**Gælder for barns sygdom opstået 1. maj 2017 eller senere.*

Stk. 4. Lægebesøg

Med virkning fra den 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Stk. 5. Orlov til pasning af nærtstående

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

Stk. 6. Graviditets- og barselorlov

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

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

Stk. 7. Adoptanters orlov ved modtagelse

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

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

Stk. 8. Forældreorlov

Virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

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

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

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

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

Med virkning fra 1. juli 2020 gælder følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 8a Oversigt over orlovsperioder og lønforpligtelse

Forældreorlov påbegyndt før 1. juli 2017:

<i>Orlovsperioder</i>	<i>Lønforpligtelse (medarbejdere med 9 måneders anciennitet):</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov inden for 52 uger	13 uger med fuld løn, dog maks. 145,00 kr. pr. time. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 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.

Forældreorlov påbegyndt 1. juli 2017 eller senere:

<i>Orlovsperioder</i>	<i>Lønforpligtelse (medarbejdere med 9 måneders anciennitet):</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov inden for 52 uger	13 uger med fuld løn. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 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.

Generelt

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

Stk. 9. Børns indlæggelse

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 9a. Børneomsorgsdage*

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. I 2017 kan der kun afholdes én børneomsorgsdag.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 21. For børneomsorgsdage følges reglerne for feriefridagsbetaling i § 17, stk. 2, stk. 3 og stk. 4.

**Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2017.*

Stk. 10. Ekstra pensionsbidrag under barsel

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præsterede antal arbejdstimer.

§ 17. Søgnehelligdagsbetaling og feriefridagsbetaling

Stk. 1. Søgnehelligdags- og feriefridagsopsparing

Søgnehelligdagsbetalingen svarer til 3,50 % af medarbejderens ferieberettigede løn. Med feriefridagene, jfr. § 18, stk. 5, udgør den samlede betaling til 5,25 %, heraf udgør opsparingen til feriefridage 1,75 %.

Stk. 2. Forskudsbeløb

Forskudsbeløbene kommer til udbetaling sammen med lønnen for den lønningsperiode, hvor søgnehelligdagene eller feriefridagene falder og udbetalingen finder sted dels som forskudsbeløb, dels i form af restbetaling, der udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i førstkommende ferieår - eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet. Ved fratræden udbetales restbetalingen ved den sidste lønudbetaling.

Forskudsbeløb ydes ikke for søgnehelligdage, der falder på søndage.

Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag.

Stk. 3. Forskudsbetaling i december

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

Medarbejderen har herudover ret til, at forskudsbeløb for den 31. december samt for feriefridage og de seniorfridage og eventuelle børneomsorgsdage, hvor forskudsbeløb udredes af medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 21, der afholdes i perioden 15. – 31. december, udbetales sammen med lønnen for december måned.

Stk. 4. Størrelse på forskudsbetalingen

Forskudsbeløbene andrager for fuldtidsansatte 875,00 kr. og for deltidsansatte samt unge under uddannelse 500,00 kr. pr. søgnehelligdag og 31. december.

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

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

Stk. 5. Indeholdt feriegodtgørelse

I søgnehelligdagsbetalingen er indeholdt feriegodtgørelse.

Stk. 6. Optjening under sygdom

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

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

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

Søgnehelligdagsbetalingen beregnes på grundlag af sygelønnen i § 16, og den udgør 5,25 % af sygelønnen (opsparing til SH og feriefridage).

§ 18. Feriegodtgørelse, ferie og feriefridage

Stk. 1. Ferieoptjening

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

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

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 3. Feriegodtgørelse

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

Stk. 4. Sygeferiegodtgørelse

Virksomheden yder tillige sygeferiegodtgørelse under medarbejdernes fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden fra 1. fraværsdag, hvis medarbejderen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse i virksomheden. Hvis medarbejderen har under 12 måneders sammenhængende anciennitet, ydes der sygeferiegodtgørelse i overensstemmelse med Ferielovens bestemmelser herom, dvs. fra 2. fraværsdag.

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

Sygeferiegodtgørelse beregnes på grundlag af sygelønnen i § 16.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,50 % af sygelønnen. Har virksomheden ikke længere nogen sygelønsforpligtelse efter § 16, beregnes den fortsatte sygeferiegodtgørelse af en løn, der beregnes på baggrund af medarbejderens indtjening de sidste 4 uger før sygefraværet.

Stk. 5. Feriekortordning

Hovedorganisationernes standardaftale A (feriekortordningen) er gældende. Feriekort - evt. med særskilt opdeling af restferie - tilsendes medarbejderne i januar måned. Feriepengene og restsøgnehellidagsbetalingen kan udbetales op til én måned før feriens afholdelse. I tilfælde af betalingsstandsning indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet.

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

Stk. 6. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. Betaling af feriefridagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehellidage, jfr. § 17.

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

§ 18a. Ferieoverførsel mv.

Stk. 1. Fællesbestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet. Aftale er indgået i medfør af den ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven.

Stk. 2. Fagretlig behandling

Tvistigheder, 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 i ferieloven.

Stk. 3. Overførsel af ferie

Medarbejderen og virksomheden 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 bilag B.

Medarbejderen og virksomheden skal skriftlig indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som i bilag B 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 medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og 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 overfor.

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

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden alt ferie er afviklet, betales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden, af virksomheden.

Stk. 4. Ferie i hele uger

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

Stk. 5. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan medarbejderen hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

Stk. 6. Udbetaling af ferietillæg

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

Stk. 7. Garanti

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

§ 18b. Seniorordning

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

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

Udbetaling fra fritvalgsordning i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som feriefridagsskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 17, stk. 2.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 19, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens fritvalgskonto.

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

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgsordningen og det konverterede pensionsbidrag medarbejderen ønsker at bruge. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det følgende kalenderår.

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

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie/feriefridage, jf. § 18, stk. 5. Det gælder dog ikke for seniordage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse.

For seniorfridage følges reglerne for feriefridagsbetaling i § 17, stk. 2, stk. 3 og stk. 4.

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

Etablering af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. §§ 17 og 18.

For funktionærlignende ansatte, jf. § 40 gælder følgende:

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

§ 19. Pension

Stk. 1. Arbejdsmarkedspension

Medarbejdere omfattes af en arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PensionDanmark.

Stk. 2. Pensionsbidrag

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

Medarbejderens bidrag	Virksomhedens bidrag	Samlet bidrag
4,00 %	8,15 %	12,15 %

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i 10 år og derudover, forhøjes pensionsbidraget med 0,6 %. Heraf betaler medarbejderne 0,2 % og virksomheden 0,4 %. Bidraget er gældende fra begyndelsen af den lønperiode, hvor 10 års anciennitet opnås.

Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønberegningen og anvises af virksomheden til PensionDanmark

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

Stk. 3. Omfattede medarbejdere

Pensionsordningen omfatter følgende medarbejdere:

- a. Medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 2 måneders anciennitet i virksomheden. Ved 2 måneders anciennitet forstås i denne henseende to fulde aflønningsperioder, jf. § 12.
- b. Medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentationen kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.
- c. Personer ansat i fleksjob:

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

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

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

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

d. Elever:

Fra 15. marts 2018 er elever på erhvervsuddannelserne til rengøringstekniker og serviceassistent omfattet af Serviceoverenskomsten omfattet af denne overenskomsts pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet.

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

Stk. 3a. Efterbetaling m.v.

1. Efterbetaling:

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

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

- c. I sager, hvor det konstateres at der efter den i Serviceoverenskomsten beskrevne karenperiode ikke er blevet indberettet og indbetalt arbejdsmarkedspension for en eller flere medarbejdere, er parterne enige

om at virksomheden hæfter for såvel medarbejderbidraget som arbejdsgiverbidraget. Tilbagesøgning af medarbejderbidraget kan alene ske, såfremt de sædvanlige betingelser herfor er opfyldt ("conductio indebiti"). Parterne er enige om, at den manglende betaling i sig selv udgør et brud på den gældende overenskomst og derfor fagretligt kan forfølges.

- d. Såfremt det ikke godtgøres, at der har været rettet henvendelse til PensionDanmark, er parterne enige om, at uoverensstemmelser vedrørende pension afgøres ved sædvanlig fagretlig behandling.

2. Rykkerprocedure:

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

Et eksempel herpå kan være:

- Betalingsfrist 10. februar
- Rykker 18. februar
- Rykker 25. februar
- Sagsoverlevering sker til de faglige organisationer 1. marts

3. Videre proces:

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

Stk. 4. Ekstra pensionsbidrag

Medarbejdere kan anmode om, at virksomheden løbende foretager indbetaling af et ekstra medarbejderbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af medarbejderbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 15. december.

Ekstra medarbejderbidrag skal være et fast kronebeløb.

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

Stk. 5. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen forsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 20. Løn til efterladte

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

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

§ 21. Fritvalgsordning

Stk. 1. Opsparing

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

I overenskomstperioden udgør stigningen til fritvalgsordningen 1,0 % pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2020 stiger fritvalgsordningen til 5 % af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2021 til 6,0 % af den ferieberettigede løn og pr. 15. marts 2022 til 7,0 %.

Stk. 2. Udbetaling

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

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

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

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

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår arbejdsgiverorganisationen.

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

§ 22. Beredskabsvagt og tilkaldeordning

Stk. 1. Beredskabsvagt

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

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

Stk. 2. Akut tilkald

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

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

Stk. 3. Mindste betaling

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

Stk. 4. Reduktion af hvileperiode

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

KAPITEL G – TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

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

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

§ 23. Hvor vælges tillidsrepræsentant

Stk. 1. Område

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

Stk. 2. Når der er 5 eller flere medarbejdere

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Dette krav er opfyldt, såfremt der på en stationær arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 medarbejdere og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

Stk. 3. Når der er 4 eller færre medarbejdere

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

§ 24. Hvem kan vælges

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte, dygtige voksne medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 25. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3. Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mindst $\frac{1}{2}$ af de afgivne stemmer har stemt for vedkommende

Stk. 4. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af begge forbund, idet disse påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Det forbund under hvis overenskomstområde den valgte medarbejder henhører, fremsender meddelelse om valget til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og til den pågældende virksomhed.

Stk. 5. Dansk Erhverv Arbejdsgiver såvel som den pågældende virksomhed er berettiget til at gøre indsigelse mod valget. Indsigelsen fremsættes overfor det forbund, der har fremsendt meddelelse om valget inden 2 uger efter meddelelsens fremkomst.

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

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

§ 26. Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1. Forbundene giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

§ 27. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 28. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Samarbejde

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

Stk. 2. Aftaler

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

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

Stk. 3. Forestående ansættelser og afskedigelser*

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

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

Stk. 4. Information om årsag til afskedigelse

Foretager virksomheden afskedigelse af en medarbejder, der er omfattet af reglerne om urimelig afskedigelse i Hovedaftalens § 4, stk. 3, og begærer den pågældende oplysning om afskedigelsesgrunden, skal virksomhedens ledelse tillige informere tillidsrepræsentanten om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 5. Videreførsel af uenighed

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se nedenfor) eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundenes kompetente organer.

Stk. 6. Udøvelse af tillidsrepræsentantshvervet

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

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

Såfremt tillidsrepræsentanten på virksomhedens anmodning har transportudgifter, betaler virksomheden disse, jf. § 7, stk. 8.

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

Stk. 7. Arbejdsforhold

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

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

Stk. 8. Sædvanlig løn

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

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

Stk. 9. Klub

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

Stk. 10. Medarbejdere inden for virkeområdet

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

Stk. 11. Elektroniske hjælpemidler

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

Stk. 12. Den lokale afdeling*

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

§ 29. Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1. Repræsentation

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

Stk. 2. Repræsentation i større virksomheder

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

Stk. 3. Særlig bemyndigelse

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

Stk. 4. Oplysning om valg

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 25.

§ 29a. Andre muligheder for valg*

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i §§ 23-25, 27 og 29 nævnte.

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

§ 29b. Vederlag*

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

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valgrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

Vederlaget udgør:

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

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

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

**Forsøgsordning i henhold til Protokollat 6, træder i kraft 1. maj 2017.*

§ 30. Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1. Varsel

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

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

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har indenfor 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 2 ugers varsel, udover varslet i § 15. Denne regel gælder alene for fratrådte tillidsrepræsentanter.

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

Stk. 2. Tvingende årsager

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

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

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

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

Stk. 3. Ophør

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

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

Stk. 4. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

Fra 1. maj 2017 gælder:

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetencefonden som ved aftalt uddannelse, jf. § 38.

§ 31. Arbejdsmiljørepræsentanternes virke

Stk. 1. Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter (§ 25), om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv (§ 28, stk. 8) samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 30) i henhold til arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 2. Samarbejde og opgaver

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelsen og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

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

Stk. 3. Frihed til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og den

sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

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

Stk. 4. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser*

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

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

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

Stk. 5. Adgang til elektroniske hjælpemidler*

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

De med * markerede bestemmelser træder i kraft den 1. juni 2020.

KAPITEL H – ANDRE REGLER

§ 32. Beklædning

Stk. 1. Arbejdsbeklædning

Virksomheden udleverer til alle medarbejdere arbejdsbeklædning i nødvendigt omfang (kitler eller anden for det pågældende arbejdsområde fastsat beklædning). Medarbejderen skal selv vaske og vedligeholde arbejdsbeklædningen.

Standard andrager - ekskl. overbeklædning - 2 sæt arbejdsbeklædning pr. år.

Stk. 2. Pligt til at bære beklædning

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

Stk. 3. Tilbagelevering af beklædning

Arbejdsbeklædningen skal ved fratræden tilbageleveres til virksomheden i renvasket stand.

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

§ 33. Arbejdsplaner

Stk. 1. På hver arbejdsplads skal der for det faste daglige arbejde foreligge ajourførte arbejdsbeskrivelser og/eller områdeplaner, og disse skal være tilgængelige for medarbejderen.

§ 34. Arbejdsreglement

Stk. 1. Medarbejderen har pligt til at overholde gældende arbejdsbestemmelser, jf. bilag C.

§ 35. Udeblivelse

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

§ 36. Specialregler

Stk. 1. Reglerne om lokalaftaler, særaftaler og særbestemmelser findes i bilag D til overenskomsten.

§ 37. Faglig strid

Stk. 1. Normen

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

Stk. 2. Forhandlingsudvalg

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for forhandlingsudvalget til udtalelse inden

en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlingsudvalget er bindende for organisationerne.

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

Stk. 3. Fagretlig behandling

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

Lokal forhandling

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

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

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

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

Mæglingsmøde

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

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Mæglingssmødet skal, såfremt en af parterne kræver dette eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssøgøringens modtagelse i den modstøende organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

Organisationsmøde

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

Skriftlig begøring herom skal meddeles den modstøende organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse.

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

Mæglingssrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

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

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

Organisationsansvar

En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære et møde med dette ene punkt på dagsordenen. Sagen skal behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

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

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

Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 38. Kontingenttræk

Stk. 1. Virksomheden kan efter lokal aftale trække fagforeningskontingent i de organiserede medarbejders løn og videresende dette til organisationen, jf. bilag A.

§ 39. Uddannelse

Stk. 1. Fagligt niveau

Parterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i branchen – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Et solidt fagligt kompetenceniveau blandt medarbejderne vil give branchen en højere status.

Stk. 2. Individuel kompetencevurdering og screening

Efter 6 måneders ansættelse har medarbejderen ret til en uddannelsesplan med fuld løn, evt. ved hjælp af individuel kompetencevurdering (IKV).

Medarbejderen har ret til fri i op til fire timer med fuld løn for at deltage i vejledning og screening eller individuel kompetencevurdering i forhold til forberedende voksenundervisning (FVU) og serviceassistentuddannelsen.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra Kompetencefonden og eventuel løntabsgodtgørelse, f.eks. Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU).

Stk. 3. Selvvalgt uddannelse

Efter 6 måneders ansættelse har medarbejderen ret til 2 ugers uddannelse om året med fuld løn. Dette forudsætter, at der vælges fra de uddannelser, der er omfattet af positivlisten for Kompetencefonden.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. afsnit 5, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Såvel IKV som selve uddannelsen placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold. Der bør vises særligt hensyn overfor medarbejdere, der befinder sig i en opsigelsessituation. Disse medarbejdere kan, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, opnå frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 4. Forskudttids- og skifteholdsmedarbejdere

Der er enighed om, at Kompetencefonden i sin tildeling af støtte til forskudttidsmedarbejderen og skifteholdsmedarbejderen deltagelse i aktiviteter, som i øvrigt støttes fra fonden, i beregningsgrundlaget for lønkomensationen medtager forskudttidstillægget og skifteholdstillægget. Dette vedrører alene begrebet "fuld løn" i situationer, hvor Kompetencefonden yder støtte, og ikke i andre bestemmelser i overenskomsten.

For medarbejdere der arbejder på forskudt tid, jf. § 7, stk. 2 (aften- og nattillæg), og på skiftehold efter ”Fællesordning for arbejde i holddrift” medregnes tillægget efter Serviceoverenskomstens § 7, stk. 2 (14,51 kr./18,89 kr. pr. 15.3.2017) og Fællesordningens § 3, stk. 1 (39,14 kr. pr. 1.3.2017) pr. fraværstime med forskudttidstillæg og skifteholdstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af fondens bestyrelse.

Med virkning fra den 15.3.2018 stiger tillæggene efter Serviceoverenskomstens § 7, stk. 2 til 14,74 kr./19,19 kr. og pr. 15.3.2019 til 14,98 kr./19,50 kr.

Tilsvarende stiger tillægget efter Fællesordningens § 3, stk. 1 pr. 1.3.2018 til 39,77 kr. og pr. 1.3.2019 til 40,41 kr.

For at opnå tillægget skal der fremsendes dokumentation i form af en blanket, som attesteres af såvel virksomheden som medarbejderen. På blanketten angives, hvor mange timer med henholdsvis forskudttidstillæg og med skifteholdstillæg medarbejderens arbejdstid er reduceret med på grund af kursusdeltagelse.

Stk. 5. Kompetencefonden

Parterne har oprettet Kompetencefonden. Formålet med fonden er gennem økonomisk støtte at fremme uddannelse og uddannelsesniveaet i servicebranchen og sikre servicevirksomhedernes rengøringsassistenter og sanitører faglige kvalifikationer. Fonden yder økonomisk dækning af supplerende godtgørelse til medarbejdere, der har ret til uddannelse og som deltager i de uddannelser, der er omfattet af fondens positivliste.

Der opkræves 46 øre pr. præsteret arbejdstime til Kompetencefonden.

Stk. 6. DA/LO – Udviklingsfond

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves et bidrag på 42 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den 15. januar 2018 stiger beløbet til 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 7. Omregning

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

§ 39a. Servicebranchens Samarbejdsfond

Stk. 1. Formål

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

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke det lokale samarbejde mellem ledelsen, medarbejderne og disses repræsentanter.
- Støtte uddannelsesaktiviteter på Dansk Erhverv Arbejdsgiver medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.

Bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Stk. 2. Etablering

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og forbundene udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed.

Parterne vil snarest efter overenskomstfornyelsen aftale de nærmere retningslinjer for fondens virke, herunder administrationen af fonden og anvendelse af fondens midler.

Stk. 3. Bidrag til fonden

Virksomhederne indbetaler 30 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Samarbejdsfond. Fra 2. kvartal 2020 indbetales 35 øre pr. præsteret arbejdstime.

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

§ 39b. Tillidsrepræsentanter og det lokale samarbejde

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

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

Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter

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

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

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

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

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

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

Parterne er enige om at samarbejdsprojektet etableres under Kompetencefonden.

§ 39c. Serviceassistentuddannelsen

Stk. 1. Område

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

Stk. 2. Den normale arbejdstid

Elevens normale arbejdstid er minimum 30 timer.

Stk. 3. Mødepligt under skoleophold

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

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

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

Stk. 4. Skoleophold

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

Stk. 5. Lønforhold

Eleven aflønnes efter nedenstående satser:

	15. marts 2020	15. marts 2021	15. marts 2022
1. år	75,56 kr.	76,85 kr.	78,15 kr.
2. år	84,26 kr.	85,70 kr.	87,15 kr.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 2 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at satsen for 2. år under alle omstændigheder skal anvendes det sidste år af uddannelsesforløbet. Efter gennemført uddannelse ydes tillæg i henhold til § 6b.

Stk. 6. EGU-elever

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

Stk. 7. Voksenelever

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

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

Såfremt der foretages væsentlige ændringer i lovgivningen, optager parterne drøftelser om ændring af reglen, idet forudsætningen er, at der ikke sker en forrykkelse af, hvilken type voksenerhvervsuddannelse, voksnelever kan tage med voksenelevløn, og som fonden giver tilskud til.

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

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

2. Medarbejdere med mindre end 3 måneders forudgående anciennitet i virksomheden – der ansættes til at gennemgå en erhvervsuddannelse for voksne, aflønnes de første 3 måneder af praktiktiden med normaltimeløn. Herefter aflønnes der efter overenskomstens lønbestemmelser.
3. Uddannelsesperioden ved voksenerhvervsuddannelsen medregnes i enhver henseende i henhold til Serviceoverenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes voksenelevlønnen i optjeningen af ferie, feriepenge, SH betaling, fritvalgsordning og pension.

Stk. 8. Tillæg

Alle arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg for såvel ungdomselever som voksenelever svarer til Serviceoverenskomstens tillægsbetalinger.

Stk. 9. Ferie

Eleverne er omfattet af Ferielovens kapitel 9, § 42.

Stk. 10. Feriefridage

Feriefridage i henhold til §§ 17 og 18 er gældende.

Stk. 11. Sygdom og tilskadekomst

For elevernes forhold under sygdom og arbejdsskade er § 16 gældende.

§ 40. Ansættelsesbeviser

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

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

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

Stk. 2. Nachfrist

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

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

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

§ 41. Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1. Aftale

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

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

Stk. 2. Løn

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

Stk. 3. Fratræden

Funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende. Serviceoverenskomstens § 15, stk. 3, finder ikke anvendelse.

Stk. 4. Ferie

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

Stk. 5. Feriefridage

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

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

Medarbejderen kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår.

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

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

Såfremt medarbejdere med mere end 9 måneders ansættelse, med ret til løn som under ferie på feriefridagene, fratræder, beregnes kompensationen for ikke afholdte feriefridage forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

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

Stk. 6. SH-dage

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

Stk. 7. Sygdom

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

§ 42. Lokalaftaler

Stk. 1. Aftaleparter*

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

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af forbundene.

Stk. 2. Lokalaftaler

Der kan - under forudsætning af lokal enighed - indgås aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant - eller såfremt en sådan ikke er valgt, med vedkommende forbunds lokale afdeling(er).

Stk. 3. Lokalaftaler om lokalløn*

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

Stk. 4. Opsigelsesvarsel*

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

**Disse bestemmelser træder i kraft 1. marts 2018 og er forsøgsordninger i henhold til Protokollat 6.*

Anmærkning:

Der er mellem parterne enighed om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for virksomhedens arbejdstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændret.

§ 43. Samarbejde og anvendelse af underleverandører

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede underleverandører

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

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

Stk. 2. Lige vilkår og dialog

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

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

Stk. 3. Forringelser

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

Stk. 4. Anvendte underleverandører

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

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

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

Stk. 5. Fortrolighed

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

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

Stk. 6. Tiltrædelsesoverenskomster

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

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

Stk. 7. Konflikt

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

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

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

Stk. 8. Effekten

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

§ 43a. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed*

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

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra

vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

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

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

**Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.*

§ 43b. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Modvirke løndumping

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

Stk. 2. Oplysning om løndumping

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

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

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Samtykke

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

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

Stk. 4. Oplysende møde

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

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

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

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

Stk. 5. Fortrolighed

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

Stk. 6. Effekten

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

Stk. 7. Lønoplysninger; § 42b's fortolkning

Parterne er enige om følgende angående anonymiseringskravet og fortrolighedskravet i serviceoverenskomstens § 42b:

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

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

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

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

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

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

følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

§ 44. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Virksomheder med overenskomst

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

a. Optrapning af fondsbidrag

Såfremt virksomheden ikke forud for indmeldelse har indbetalt til Kompetencefonden og Servicebranchens Samarbejdsfond i henhold til Serviceoverenskomstens §§ 38, stk. 5 og 38a, bortfalder indbetalinger til disse de første to år af medlemskabet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Herefter betales normalt bidrag

Stk. 2. Virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver ingen overenskomst, særoverenskomst, tiltrædelsesoverenskomst eller lokal aftale har med 3F Privat Service, Hotel og Restauration, omfattes af Serviceoverenskomsten fra indmeldelsesregistreringstidspunktet, dog med følgende optrapnings- og konverteringsbestemmelser:

a. Optrapning af pensionsbidrag

Virksomheden kan kræve, at bidraget til pensionsordningen i henhold til Serviceoverenskomstens § 19 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for indmeldelsesregistrering skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

Senest fire år efter skal indbetalingen udgøre fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

b. Optrapning af fritvalgsordning

Virksomheden kan endvidere kræve, at bidraget til fritvalgsordningen i Serviceoverenskomstens § 21 fastsættes således:

1. For virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan disse indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 21, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. §§ 4-6 samt § 7a, fradrage det på indmeldelsesregistreringstidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 21, fraregnet 4,0 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsesregistreringstidspunktet forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 21, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 21.

4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint, kan virksomheden kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for indmeldelsesregistrering skal virksomheden betale 1 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4 %.

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

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Serviceoverenskomsten om optrapning af fritvalgsordningen, skal tages højde for, at der efter Serviceoverenskomstens § 21 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsopsparringen.

c. Optrapning af fondsbidrag

Fra tidspunktet for registrering af indmeldelse og to år frem kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver omfattet af Serviceoverenskomstens kræve at blive fritaget for at betale bidrag til Kompetencefonden og Servicebranchens Samarbejdsfond i henhold til Serviceoverenskomstens §§ 38, stk. 5 og 38a.

d. Lokalt samarbejde

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

Stk. 3. Protokollering

Optrapningsordninger på pension og/eller fritvalgsordningen iht. Stk. 1 og 2 skal senest to måneder efter indmeldelsesregistreringsdatoen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Dansk Erhverv Arbejdsgiver orienterer 3F Privat Service, Hotel og Restauration om virksomhedens navn og CVR-nummer.

Med henvisning til aflønningsperioden i Serviceoverenskomstens § 12 og for at lette den administrative byrde er parterne enige om, at de omtalte perioder i stk. 1, litra a samt stk. 2, litra a-b, udløber den førstkommende 14. i måneden efter periodens udløb.

§ 45. Overenskomstens gyldighed

Stk. 1. Opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2020

Stk. 2. Forpligtelse

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

København, 17. marts 2017

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Sign.: Trine Schiørring Plesner

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Sign.: Marianne Henriksen

Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet
Sign.: Jesper Havn

Særbestemmelser om skadeservice m.v.

Gyldighedsområde:

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

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

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

Særbestemmelserne om skadeservice m.v. kan gøres til genstand for lokal forhandling mellem tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling og virksomheden.

Lokalaftalen skal godkendes af organisationerne.

Regelsuspension:

Bestemmelserne suspenderer følgende regler i Serviceoverenskomsten 2017/2020: § 7, stk. 3, 4, 5, 6, 7 og 8 for så vidt angår medarbejdere, der oppebærer det nedenfor angivne løntillæg (b), og §§ 7a og 10, stk. 2, 3 og 4 samt §§ 17, stk. 6 og 18, stk. 3.

I forbindelse med den nedenfor beskrevne beredskabsvagtordning suspenderes følgende regler i Serviceoverenskomsten 2017-2020: § 1, stk. 7, § 7, stk. 2, §§ 9, 9a, stk. 2 og § 22.

Indhold:

a. Løn:

Timelønnen fastsættes efter Serviceoverenskomstens regler om præstationsløn.

b. Løntillæg:

Når medarbejderen opfylder de stillede kvalifikationskrav - dog senest 1 måned efter ansættelsen - udbetales skadeservicetillæg pr. time på:

Pr. 15. marts 2020 24,03 kr.

Pr. 15. marts 2021 24,41 kr.

Pr. 15. marts 2022 24,80 kr.

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

Pr. 15. marts 2020 99,88 kr.

Pr. 15. marts 2021 101,48 kr.

Pr. 15. marts 2022 103,10 kr.

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

c. Akkord:

Træffes der aftale om akkord for en arbejdsopgave, skal akkordbetalingen inkludere løn og alle overenskomstmæssige tillæg.

d. Udearbejde – Transportgodtgørelse:

Transport i arbejdstiden

Transport indenfor sædvanlig arbejdstid honoreres med skadeserviceløn.

Transport uden for sædvanlig arbejdstid (med udgangspunkt fra hjemmet)

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

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

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

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

Transport uden for sædvanlig daglig arbejdstid (med udgangspunkt fra centret)

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

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

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

Km-godtgørelse

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

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

e. Udstationering i Danmark:

Ved arbejde, hvor virksomheden kræver overnatning, afholdes omkostningerne til logi og morgenmad af virksomheden. Diæter udbetales i henhold til gældende satser fra SKAT.

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

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

f. Beredskabsvagt og udkald:

Faste medarbejdere er forpligtet til at indgå i en vagtordning med henblik på ikke planlagte udkald fra bopælen.

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

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

Medarbejderen kan i stedet vælge at lade privatkørslen beskattes.

Medarbejderen er forpligtet til at føre kørebog.

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

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

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

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

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

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

Pr. 15. marts 2020 145,07 kr.

Pr. 15. marts 2021 147,40 kr.

Pr. 15. marts 2022 149,75 kr.

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

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

**En forsøgsordning i overenskomstperioden.*

g. Afspadsering:

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

Afspadseringen fastlægges efter aftale mellem arbejdsledelsen og medarbejderen.

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

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

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

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

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

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

h. Afspadseringskonto:*

Alle skadeservicemedarbejdere, som arbejder under serviceoverenskomstens særbestemmelser om skadeservice, får etableret en afspadseringskonto.

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

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

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

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

Alle medarbejdere kan hjemsendes uagtet antallet af andre medarbejders opsparede timer på opsparingskontoen.

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

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

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

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

**En forsøgsordning i overenskomstperioden.*

i. Overtidsbetaling:

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

Hvis overarbejde, der er varslet, aflyses samme dag, som det skulle udføres, betales der et beløb svarende til tilkaldetillæg (§ 22, stk. 2) som pr. 15. marts 2020 udgør 150,94 kr. Pr. 15. marts 2021 forhøjes tillægget til 153,36 kr. Pr. 15. marts 2022 forhøjes tillægget til 155,81 kr.

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

j. Hjemsendelse:

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

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

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

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

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

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

Tillidsrepræsentanten skal høres inden hjemsendelse besluttet og har påtaleret efter Serviceoverenskomstens § 28, stk. 4, såfremt denne skønner, at der i den konkrete situation ikke er behov for hjemsendelse.

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

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

k. Sygeløn:

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

Der betales supplerende sygeløn til præstationsløn + evt. skadeservicetillæg pr. time (inkl. lovmæssige dagpenge).

Reglen gælder ligeledes ved fravær på grund af barns første sygedag, jf. § 16, stk. 3.

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

Beregning efter dagpengelovens almindelige regler.

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

1. Sygeferiegodtgørelse:

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

Pr. 15. marts 2020	30,32 kr.
Pr. 15. marts 2021	30,95 kr.
Pr. 15. marts 2022	31,58 kr.

(Det faste beløb udspringer af henholdsvis 5,25% og 12,50% af den samlede sygeløn pr. time). Det faste beløb udbetales over medarbejderens feriekort.

Særbestemmelser om levnedsmiddelindustrien

Gyldighedsområde:

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

(Opmærksomheden henledes på, at særaftalen alene er gældende for produktionslokaler. Såfremt der i tilstødende lokaler forekommer særlige afledte gener, honoreres disse efter Serviceoverenskomstens § 7, stk. 4).

Regelsuspension:

Bestemmelserne suspenderer følgende regler i Serviceoverenskomsten: § 7, stk. 4 og 5, § 7a, § 10, stk. 2, 3 og 4, § 17, stk. 6 og § 18, stk. 3

Indhold:

a. Løn:

Timelønnen fastsættes efter Serviceoverenskomstens regler om præstationsløn.

Ventetid betales med grundtimeløn.

b. Løntillæg:

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

Levnedsmiddelindustritillæg pr. præsteret arbejdstime:

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

c.

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

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

d. Sygeløn:

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, ydes der ved sygdom supplerende sygeløn op til en fast sats på den til enhver tid gældende præstationsløn tillige med det til enhver tid gældende levnedsmiddelindustritillæg.

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

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

e. Sygeferiegodtgørelse:

Sygeferiegodtgørelse beregnes med et fast beløb pr. time inkl. søgnehellidags- og feriefriidagstillæg og udgør:

Pr. 15. marts 2020	30,40 kr.
Pr. 15. marts 2021	31,04 kr.
Pr. 15. marts 2022	31,68 kr.

(Det faste beløb udspringer af henholdsvis 5,25% og 12,50% af den samlede sygeløn pr. time). Det faste beløb udbetales over medarbejderens feriekort.

Særbestemmelser om togservice

Kapitel I. Ud- og indvendig togrengøring

Grundløn:

Enhedsbetalingen udgør:

Pr. 15. marts 2020 119,89 kr.

Pr. 15. marts 2021 122,47 kr.

Pr. 15. marts 2022 125,00 kr.

1 enhed = 60 normalminutter.

Normalproduktionen aftales til 10,2 enheder pr. dag á 7,4 timer, præstationsniveau B. Der lægges intet loft over produktionsmængden, dog kan ingen medarbejder pålægges mere end 10,2 enheder pr. dag á 7,4 timer mod eget ønske.

Enheder udover 10,2 betales alene med enhedsbetaling, så længe produktionen foregår indenfor 7,4 time. Overarbejde kan således alene komme på tale, såfremt de i § 9 angivne tidsnormer er overskredet.

Tillæg:

Eftermiddags- og aftenhold:

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

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

Lørdagstillæg:

Tillæggene for arbejde på lørdage fastfryses, indtil Serviceoverenskomstens tillæg er identiske med dem eller overstiger dem.

Tillæggene udbetales for følgende tidsrum på lørdage:

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

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

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

Søn- og helligdagstillæg:

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

Arbejde på søn- og helligdage honoreres i øvrigt efter § 7, stk. 2, 4. afsnit.

Andre tillæg:

Rengøring af særlig ubehagelig karakter

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

Pr. 15. marts 2020 70,74 kr.

Pr. 15. marts 2021 71,88 kr.

Pr. 15. marts 2022 73,03 kr.

Specialfodtøj

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

Beklædning

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

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

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

I øvrigt følger tillæggene Serviceoverenskomsten, bortset fra § 7, stk. 3, 4, 5, 6, 7, 8 og 9 samt § 22, idet disse tillæg er indeholdt i den eksisterende aflønning.

Sygedagpenge:

Til medarbejdere med min. 6 måneders anciennitet og hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelse af 6 måneders anciennitet ydes der sygedagpenge i henhold til nedennævnte bestemmelser:

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

Såvel ved sygdom som ved arbejdsskade ydes der supplerende sygeløn, således at den samlede godtgørelse i sygeperioden inkl. dagpenge udgør 100 % af den faktiske indtjening inden for den sidste lønperiode. En anden beregningsperiode kan aftales mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. De samlede sygedagpenge kan max. udgøre 144,00 kr. pr. time.

Samme regler gælder ved barns sygedage, jf. § 16, stk. 3.

Beregningen sker efter dagpengelovens almindelige regler.

Der udbetales supplerende sygeløn for max. 37 timer pr. uge. Supplerende sygeløn ydes max. for 107 kalenderdage (inkl. arbejdsgiverperioden).

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

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

Sygeferiegodtgørelse beregnes med et fast beløb pr. time inkl. søgnehellidags- og feriefriidagstillæg som pr. 15. marts 2017 udgør 24,40 kr.

Bestemmelserne træder i stedet for Serviceoverenskomstens § 16, stk. 1 og stk. 3 og § 17, stk. 6.

Generelt:

Ovennævnte tillæg udelukker og erstatter ethvert yderligere krav i henhold til Fællesordning for arbejde i holddrift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.

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

Regelsuspension:

Ud over fravigelserne som følger af bestemmelserne om togservice suspenderes følgende bestemmelser i serviceoverenskomsten: §§ 7a og 10, stk. 2, 3 og 4.

BILAG A – Retningslinjer for deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk

Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder kan over for forbundene tilmelde sig nedenstående “retningslinjer” som grundlag for en aftale om deltidsbeskæftigelse og kontingenttræk, der i så fald træder i stedet for Serviceoverenskomstens § 2, stk. 2.

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

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

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

1. For at fremme samarbejdet, samt sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, er parterne enige om at tilstræbe, at medarbejderne er organiseret i henholdsvis Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet og Fagligt Fælles Forbund gennem denne trækaf-tale.
2. For at opnå den optimale organisering er det aftalt, at virksomheden i slutningen af hver måned tilsender de pågældende organisationer/afdelinger en liste med: Navn, adresse, cpr. nr. samt det antal timer medarbejderne er ansat til. Der henvises i øvrigt til den enhver tid gældende lovgivning om personoplysninger.

3. Organisationerne/afdelingerne kontakter medarbejderne for medlemskab og meddeler virksomheden dette. Medarbejdere der ikke kontakter organisationen/afdelingen sættes ligeledes på træk.

Eventuelle fejltræk afklares mellem medarbejderen og organisationen/afdelingen.

Organisationerne/afdelingerne sender inden den 14. i hver måned en liste med de medarbejdere, der skal trækkes for kontingent samt beløbet.

Sammen med medarbejdernes lønudbetaling tilsendes kontingentet til organisationen/afdelingen.

4. For medarbejdere med under 15 timer pr. uge udarbejdes hver måned en oversigt over nyansatte i den forudgående lønperiode, og denne sendes til fagforeningen. Såfremt sådanne medarbejdere ønsker medlemskab af fagforeningen, omfattes disse tilsvarende af kontingenttrækordningen.

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

BILAG B – Ferie

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede virksomhed (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

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

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

2. Aftaler om afvikling

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

- 2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 _____.
- 2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den _____ / _____ 20 _____ til og med den _____ / _____ 20 _____

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden 30. september efter ferieårets udløb.
- 3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Virksomheden har pligt til inden 30. september efter ferieårets udløb 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

Medarbejderens underskrift

Eksempler på overførsel af feriedage

År 0

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

År 1

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

År 2

Medarbejder har 25 feriedage + 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage ”overført” fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

År 3

Medarbejder har 25 feriedage + 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage ”overført” fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holde i år 3 eller overføres til år 4 osv.

BILAG C – Arbejdsbestemmelser

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

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

A. Forhold til kunden

Da det er af største vigtighed for etableringen og bevarelsen af en arbejdsplads, at der eksisterer et godt forhold kunde og virksomhed imellem, er det vigtigt, at de medarbejdere, der udfører arbejde hos kunden bidrager hertil mest muligt, bl.a. ved at iagttage følgende forhold:

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

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

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

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

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

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

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

B. Forhold af betydning for arbejdets udførelse

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

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

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

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

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

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

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

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

Medarbejderne skal holde orden i materialerummet.

Stk. 6. Ved uregelmæssigheder med hensyn til maskiner, redskaber og materialer f.eks. tekniske defekter ved maskiner, defekte og udslidte

redskaber, mangel på materialer eller tvivl om anvendelse af disse, kontaktes arbejdsledelsen for nærmere instruktion.

BILAG D – Specialregler

A. Lokalaftaler

I medfør af Serviceoverenskomstens § 11 kan der på den enkelte arbejdsplads træffes aftale om arbejdets udførelse på akkord eller ved anvendelse af andre hensigtsmæssige produktivitetsfremmende lønsystemer.

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

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

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

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

Spørgsmålet om en lokalaftales forenelighed med Serviceoverenskomsten kan behandles fagretligt.

B. Særaftaler

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

En sådan særaftale skal i alle tilfælde indgås skriftligt af Serviceoverenskomstens parter og har alene gyldighed for det specielle

arbejdsområde, for hvilket den er indgået, ligesom den alene fraviger Serviceoverenskomstens regler, hvor dette direkte er anført.

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

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

C. Særbestemmelser

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

BILAG E – Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i Serviceoverenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1

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

Stk. 2. Enhver 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.

§ 2

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.

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. Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og forbundene etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. neden for i § 6, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der

foreligger nye brud på § 6 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3. Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 6, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 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 medarbejderrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller medarbejderrepræsentanten 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 medarbejderrepræsentant, 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 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. 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 kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt 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 kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7

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.

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.

§ 8

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

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

§ 9

Overtrædelse, fortolkning og forståelse af nærværende implementeringsaftale kan indbringes for det mellem parterne oprettede ligelønssævn. De sædvanlige forhandlingsmuligheder skal være udtømte, jf. overenskomstens § 36.

Parterne er enige om, at Ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af Serviceoverenskomsten.

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

BILAG F – Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne

Baggrund

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

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

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

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

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

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

Aftalens dækningsområde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet er enige om, at nærværende rammeaftale dækker Serviceoverenskomsten.

Formålet

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

Fremgangsmåde

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

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

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

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

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

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

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

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Aftalen indsendes til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Lands sammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet.

Virksomhedsaftalen skal indeholde

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

1. Beskrivelse af, en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.
2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
5. Angivelse af, retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner.

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

Aftalens varighed

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

BILAG G – Aftale om databeskyttelse

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

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

BILAG H – Organisationsaftale om forståelsen af Serviceoverenskomstens § 43, stk. 2, litra b om optrapning af fritvalgsordningen

Parterne er enige om, at Serviceoverenskomstens § 43, stk. 2, litra b, vedrørende optrapning af fritvalgsordningen skal forstås således:

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

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

Protokollat 1 – Hjemmeservice

På et møde dags dato mellem nedenstående organisationer drøftedes spørgsmålet om overenskomstdækning på hjemmeserviceområdet.

Der var enighed om, at den mellem parterne indgåede fællesoverenskomst er gældende på hjemmeserviceområdet for de arbejdsopgaver, som Serviceoverenskomsten i øvrigt dækker.

København, oktober 4. oktober 1995

Rengøringssekskabernes Branche- og Arbejdsgiverforening

Sign. Jan Borch Corell

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Sign. Ellen Høegh

Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet

Sign. Villy Nielsen

Protokollat 2 – Procedure for kontrolstudier

Procedure for kontrolopmåling

I Serviceoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet er der i § 6, stk. 2 givet mulighed for at gennemføre kontrolstudier, foretaget af organisationernes konsulenter. Det er angivet, at ”Før et kontrolstudie iværksættes, skal medarbejderen og den stedlige arbejdsledelse have gennemgået arbejdsplanerne og metoderne samt have præciseret problemstillingen.”

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

Procedure ved kontrolstudier jf. Serviceoverenskomsten § 6, stk. 2

Lokal drøftelse af konkret arbejdsplans arbejdsmængde og normerede tidsforbrug

Virksomheden kontaktes af medarbejderen / lokalafdeling fra medarbejderens forbund med angivelse af, hvad der ønskes drøftet.

Virksomheden og medarbejderen / lokalafdeling fra medarbejderens forbund aftaler tid og sted for møde inden 14 dage.

På mødet konkretiseres uenigheden og mulige løsninger drøftes. Der kan til mødet tages udgangspunkt i vedhæftede tjekliste.

Når begæring om gennemførelse af kontrolstudie er modtaget af 3F, Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet og Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Der afholdes møde mellem organisationernes konsulenter senest 3 uger efter modtagelse af begæring om kontrolstudie, medmindre andet aftales, hvor den fremsendte begæring og det tilhørende materiale gennemgås. Det undersøges, om den lokale drøftelse har været i overensstemmelse med procedurens punkt 1 og tilhørende tjekliste. Eventuelt indkaldes nødvendigt supplerende materiale. Organisationernes konsulenter afholder møde på det omhandlede arbejdsområde med de lokale parter i umiddelbar forlængelse og senest 3 uger efter det første møde mellem organisationernes konsulenter, medmindre andet aftales, hvor

- begæringen gennemgås
- det omhandlede arbejdsområde besigtiges
- det kontrolleres, at arbejdsplan, mærkning mv. er i overensstemmelse
- det undersøges om lokalerne er tilgængelige og i sædvanlig stand
- der med udgangspunkt i den gennemsnitlige daglige belastning besluttes, hvor mange kontrolstudier, der skal gennemføres
- dato og tidspunkt for kontrolstudierne aftales

Kontrolstudierne gennemføres

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

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

Hvis virksomhedens repræsentant eller repræsentanten fra medarbejderens forbund mener, at det udførte arbejde ikke er i overensstemmelse med arbejdsplanerne, de aftalte metoder og udstyr, den sædvanlige udførelse eller lignende, kan de bede om at studiet afbrydes, mens afvigelsen drøftes mellem parterne. Studiet genoptages, når der er opnået enighed eller en eventuel uenighed er beskrevet.

Tidsforbruget under afbrydelsen medregnes ikke i studiet.

Rapportering fra kontrolstudiet

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

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

Tjekliste ved begæring om kontrolstudie jf. Serviceoverenskomstens § 6, stk. 2

Til brug for afklarende møde mellem virksomheden og medarbejderen / lokal afdeling fra medarbejderens forbund ved begæring af kontrolstudie skal nedenstående tjekpunkter være gennemgået og resultatet af drøftelserne skal fremgå af mødereferatet:

Arbejdsplaner

- Er der enighed om, at der foreligger aktuelle opdaterede arbejdsplaner på området. Inden der kan begæres foretaget kontrolstudier, skal dette være tilfældet, og det skal fremgå af mødereferatet, at dette er tilfældet.
- Er arbejdsplanens normerede arbejdstid i overensstemmelse med medarbejderens ansættelsestid. Hvis medarbejderen har mere ansættelsestid end arbejdsplanens normerede tid skal det af referatet fremgå, hvad denne skal bruges til. Hvis der er mindre ansættelsestid, skal det af referatet fremgå hvordan og hvornår dette løses.
- Udfører medarbejderen opgaverne i det beskrevne kvalitetsniveau, eller i et højere eller lavere niveau end forudsat i arbejdsplanen. Dette skal fremgå af referatet, om der er enighed om dette, eller uenigheden skal beskrives.
- Udfører medarbejderen opgaver, der ikke er nævnt i arbejdsplanen. Det skal fremgå af referatet, hvad der i givet fald skal rettes til.

Rengøringsmetoder og udstyr

- Er der enighed om, at medarbejderen er instrueret i og har forstået brugen af det foreliggende rengøringsudstyr, samt rent faktisk bruger det. Det skal af referatet fremgå, at der er enighed om dette, eller hvordan og hvornår dette vil ske. Der kan ikke begæres gennemført kontrolstudie, før der er enighed om korrekt instruktion og brug af udstyret.
- Det skal drøftes, om det foreliggende udstyr og dets antal/mængde og de foreslåede metoder er optimale for løsning af opgaven. Der kan ikke fra medarbejderens side forlanges anvendt specifikt udstyr.

Øvrige forhold

- Er der enighed om, at medarbejderen kender det omhandlede område og er medarbejderen i øvrigt rutineret. Kontrolstudie kan ikke gennemføres før, der er enighed om dette, hvilket skal fremgå af referatet.
- Er der enighed om, at medarbejderen er til stede på opgaven i den normerede arbejdstid. Her tænkes på mødetidspunkt, gå-tidspunkt, afholdelse af pauser mv.
- Andre forhold af betydning for bedømmelse af virksomhedens fastsættelse af arbejdsområde og for den normerede arbejdstid beskrives i referatet. Her tænkes f.eks. på store sæsonudsving i besmudsningsgraden, igangværende ombygninger, langtidssyge kollegaer og lignende.

Protokollat 3 – Bidrag til SUS

Parterne er enige om, at overenskomstparternes bidrag til Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat SUS finansieres over overenskomsten via eksisterende uddannelsesfond f.eks. Kompetencefonden (Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet). Fonden udbetaler beløbet til organisationerne, som selv står for selve betalingen til SUS.

Protokollat 4 – Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

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

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

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til samarbejdsfonden til dækning af vederlagsudbetalingen.

Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 15. marts 2018.

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

Protokollat 5 – Forståelse af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde

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

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

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

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

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

Protokollat 6 – Ligelønsnævn

Parterne er enige om at tilslutte sig det Ligelønsnævn, der ved protokollat af 26. marts 2012 blev etableret mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver, HK Handel, HK Privat, 3F Transport, 3F Privat Service, Teknisk Landsforbund, FOA, Dansk Metal, Serviceforbundet, Fødevareforbundet – NNF og Socialpædagogerne.

Protokollat 7 – Vejledning om lokalløn

Overenskomstparterne nedsætter en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne

kan implementere ovennævnte lønsystem. Dette materiale tilstræbes færdiggjort senest 1. oktober 2017.

København, den 17. marts 2017

Protokollat 8 – Udvalgsarbejde om arbejdstakt

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

Derfor bliver der i en kommende overenskomstperiode nedsat et udvalg, der har til opgave at udfærdige alternative forslag til det nuværende arbejdstaktbaserede lønsystem.

Protokollat 9 – Fremtidens kompetencebehov inden for rengøringsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at en branche med et højt fagligt niveau vil stå stærkt i konkurrencen om ordrer og medarbejdere, nu og i fremtiden.

I branchen vil kvalificerede medarbejdere være et mål på vejen til at indfri virksomhedernes muligheder for vækst samt medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

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

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

- Faglig viden om hygiejne, så smittespredning forebygges
- Fagligt kendskab til overflader på gulve og inventar, så overfladerne behandles korrekt
- Fagligt kendskab til rengørings- og plejemidler, så midlerne anvendes korrekt

- Faglig viden om moppegarner og kludes egenskaber, herunder mikrofibres, så de anvendes korrekt
- Faglig viden om rengøringsredskaber, -maskiner og -udstyr, så de anvendes korrekt
- Faglig viden til at udføre rengøringsopgaverne ergonomisk korrekt, så nedslidning forebygges
- Faglig viden til at planlægge og udføre rengørings- og serviceopgaver korrekt
- Viden om nødvendigheden af god serviceadfærd i kundeforholdet

Dette er elementer, som medarbejdere og virksomheder bl.a. kan opnå viden om gennem uddannelse.

Rengøringsbranchen bidrager i væsentlig grad til at integrere medarbejdere, som ikke har dansk som modersmål, på arbejdsmarkedet. I arbejdet med at integrere disse medarbejdere støtter Kompetencefonden bl.a. den dansksproglige kvalificering. Beherskelse af dansk er en væsentlig kvalifikation i at sikre en konkurrencedygtig branche og medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

Protokollat 10 – En opsøgende uddannelses konsulenttjeneste

Overenskomstparterne er enige om at arbejde for etableringen af en konsulenttjeneste til at understøtte, at flere virksomheder bliver understøttet i mulighederne for opkvalificering af deres medarbejdere.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og støtte fra Kompetencefonden i forbindelse med uddannelse.

Konsulenttjenesten skal supplere det opsøgende arbejde, som gennemføres af de udbydere, der er godkendt til at udbyde kurser rettet mod medarbejderne omfattet af overenskomsten.

Parterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra Kompetencefonden.

København, den 17. marts 2017

Protokollat 11 – Skabelon til skriftlig uddannelsesplan

Overenskomstparterne er enige om at udfærdige en skabelon til en skriftlig uddannelsesplan, som virksomhederne kan vælge at bruge, samt vejledende materiale til virksomhederne.

København, den 17. marts 2017

Protokollat 12 – Pension til elever

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

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

Parterne er enige om at anbefale hovedorganisationerne at anbefale Folketinget, at en del af udgifterne til elevers pension finansieres af AUB. Dette gælder dog ikke pension til elever under 20 år og ej heller voksne elever.

Såfremt der ikke opnås enighed herom, vil Dansk Erhverv Arbejdsgiver, eventuelt sammen med andre arbejdsgiverforeninger, etablere en udligningsordning for en del af disse udgifter.

Ændringerne træder i kraft pr. 15. marts 2018.

København, den 17. marts 2017

Protokollat 13 – Redigering af Serviceoverenskomsten

Parterne er enige om, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe, der snarest muligt og i forbindelse med redigering af overenskomsten i forlængelse af

fornyelsen skal gennemføre en redaktionel ændring af Serviceoverenskomstens opbygning.

Protokollat 14 – Særligt pensionsbidrag

Til medarbejdere, der inden den 15. september 2021, har været beskæftiget i virksomheden i 10 år og derudover, forhøjes pensionsbidraget yderligere med 0,3 %. Heraf betaler medarbejderen 0,1 % og virksomheden 0,2 %. Bidraget er gældende fra begyndelsen af den lønperiode, hvori de 10 års anciennitet opnås.