

2025-2028

Tilsynsfunktionær- overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

Faglig Puls under Serviceforbundet

DI nr. 794642

TILSYNSFUNKTIONÆREROVERENSKOMST

Mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

Faglig Puls under Serviceforbundet

DI nr. 794642

INDHOLD

Løn og tillægssatser.....	5
§ 1 Den normale arbejdstid	7
§ 1a "Skoleordning"	8
§ 2 Fuldtids-, deltid- og korttidsbeskæftigelse	9
§ 2a "Den alternative ordning", jf. § 2, stk. 2	10
§ 3 Lønfastsættelse	11
§ 4 Lønberegning	12
§ 5 Overarbejde	12
§ 6 Præstationsløn	13
§ 7 Lokalløn	14
§ 8 Særlige tillæg	15
§ 9 Lønudbetaling	18
§ 10 Opsigelse	18
§ 11 Sygdom og arbejdsskade	19
§ 12 Frihed ved børns sygdom	20
§ 13 Frihed ved børns hospitalsindlæggelse	21
§ 14 Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	21
§ 15 Barsel	23
§ 16 Søgnehelligdage	26
§ 17 Ferie og feriefridage	26
§ 18 Seniorordning	28
§ 19 Feriefridagsbetaling	30
§ 20 Pension	31
§ 21 Fratrædelsesgodtgørelse	33
§ 22 Løn ved dødsfald	33

§ 23 Fritvalgsordning	33
§ 24 Tillidsrepræsentanter	34
§ 24 a Arbejdsmiljørepræsentanter	38
§ 25 Arbejdsbestemmelser	41
§ 26 Arbejdsplaner	41
§ 27 Beredskabsvagt og tilkaldeordning	41
§ 28 Beklædning	42
§ 29 Stillingsbeskrivelse	42
§ 30 Faglig strid	43
§ 31 Samarbejde og anvendelse af underleverandører	43
§ 32 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.	45
§ 33 Lokalaftaler	46
§ 34 Tilsynsfunktionæroverenskomstens Kompetenceudviklingsfond.....	46
§ 35 Tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond	48
§ 36 DA/LO Udviklingsfonden	49
§ 37 Overenskomstens gyldighed	49
Stillingsbeskrivelse	50
Arbejdsbestemmelser	52
A. Forhold til abonnenten.....	53
B. Forhold af betydning for arbejdets udførelse	54
Bilag 1	
Ansættelsesbeviser.....	56
Bilag 2	
Implementering af ligelønsloven m.v.	57
Bilag 3	
Aftale om databaseskyttelse	61
Bilag 4	
Funktionærlignende ansættelse	62

Bilag 5

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	64
---	----

Bilag 6

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	65
---	----

Protokollat 1

Overenskomstens betalingstidspunkter	66
--	----

Protokollat 2

Fornyelsesaftalens fortolkning	67
--------------------------------------	----

Protokollat 3

Tilslutning til DI/CO-Industris Ligelønsnævn	68
--	----

Protokollat 4

Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde	69
---	----

Protokollat 5

Samarbejdet mellem DI og Serviceforbundet	70
---	----

Protokollat 6

Adgang til lønoplysninger	71
---------------------------------	----

Protokollat 7

Arbejde i holddrift	74
---------------------------	----

Protokollat 8

Mulighed for overførsel af 5. ferieuge	75
--	----

Protokollat 9

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i servicebranchens virksomheder	76
--	----

Protokollat 10

Aftale vedrørende arbejdsmarkedspension	77
---	----

Protokollat 11

Elektroniske dokumenter	80
-------------------------------	----

Protokollat 12

Organisationsaftale om forsøgsordninger	81
---	----

Protokollat 13

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	82
---	----

Protokollat 14

Optrapning for nyoptagne virksomheder	83
---	----

Protokollat 15

Arbejdsgruppe om forenkling og regelsanering af Tilsynsfunktionæroverenskomsten	86
--	----

Protokollat 16

Regler og rammer vedrørende natarbejde	87
--	----

Protokollat 17

Synliggørelse af løn og løndelev	89
--	----

Protokollat 18

Arbejdsgruppe om faglært tillæg	90
---------------------------------------	----

Appendiks A

Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde	91
---	----

Løn og tillægssatser

§		15.3.2025	15.3.2026	15.3.2027
3	Normaltimeløn	156,28	161,03	165,53
	Præstationsløn	169,86	174,61	179,11
	Tilsynsfkt.tillæg	16,95	16,95	16,95
	Anciennitetstillæg efter 12 måneder	3,45	3,45	3,45
	Anciennitetstillæg efter 36 måneder yderligere	1,80	1,80	1,80
5	Overtid			
	De første 3 timer	48,71	50,17	51,68
	Efterfølgende timer	97,41	100,33	103,34
8	Aftentillæg, 18-22	17,58	18,20	18,84
	Nattillæg, 22-5.00	22,89	23,70	24,52
	SH-tillæg, juleaftensdag samt 1. maj kl. 12-24	23,49	24,32	25,17
	Genetillæg	5,05	5,23	5,41
	Hovedrengøring	7,13	7,13	7,13
Transporttid				
	Transport:			
	15-30 km	4,00	4,00	4,00
	Over 30-km	6,00	6,00	6,00
	Grundtimeløn	130,66	134,66	137,77
	Varskotillæg	37,10	37,10	37,10

	Asbesttillæg	39,92	39,92	39,92
20	Pensionsbidrag			
	Arbejdsgiver	10,0 %*	11,0 %	11,0 %
	Medarbejder	2,0 %	2,0 %	2,0 %
27	Beredskabsvagt	112,80	112,80	112,80
	Tilkald 16-06	126,88	126,88	126,88

* Bidrag reguleres til 11 % pr. 15. april 2025.

Overenskomst for tilsynsfunktionærer, indgået mellem Faglig Puls under Serviceforbundet og DI Overenskomst II(SBA).

Ansættelse som tilsynsfunktionær

Enhver ansættelse som tilsynsfunktionær skal skriftligt bekræftes af den pågældende virksomhed i henhold til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, se bilag 1.

Det bør af aftalen fremgå, hvilken organisatorisk enhed tilsynsfunktionæren refererer til.

§ 1 Den normale arbejdstid

Stk. 1

Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet.

Stk. 2

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3

Virksomhederne har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart, jf. stk. 11.

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.

Stk. 6

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

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 for fuldtidsansatte lægges med varierende ugentlige arbejdstider på højst 37 timer i gennemsnit over en periode på mindst 2 uger fra et aftalt tidspunkt. Den ugentlige arbejdstid må dog ikke overstige 48 timer. Fridage skal efter ønske gives i

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

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 påtaleret 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 derudover ovennævnte – sædvanlig løn samt gældende søn- og helligdagsbetaling.

§ 1a "Skoleordning"

Stk. 1

Virksomhederne kan ansætte medarbejdere på "skoleordningen" på uddannelsesinstitutioner, hvor der er mere end 5 ugers ferielukket

om året. Antallet af arbejdsdage følger institutionens undervisningsdage.

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

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

Ordningen omfatter tilsynsfunktionærer, der ansættes pr. den 15. april 2010 eller senere, samt nuværende medarbejdere, som allerede i henhold til lokalaftale arbejder på ordningen, eller som indgår en individuel aftale herom med virksomheden.

§ 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, idet det dog bør tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid mindst er 20 timer. Såfremt deltidsansatte medarbejdere fremsætter ønske om en udvidelse af arbejdstiden, skal arbejdsgiveren søge at imødekomme dette i forbindelse med naturlig afgang, kontraktudvidelser og lignende. Den ugentlige arbejdstid skal mindst andrage 15 timer.

Stk. 3

Under forudsætning af at der arbejdes hos en kunde 7 dage om ugen, kan weekendarbejdere ansættes til mindre end 15 timer.

Stk. 4

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 firma orientere organisationerne eller den stedlige tillidsrepræsentant. Organisationerne har påtaleret, såfremt man ikke finder, at

nødvendigheden af korttidsbeskæftigelse er dokumenteret, medmindre der er indgået en kontingenttræksaftale.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

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

Stk. 1

Medlemmer af arbejdsgiverorganisationen kan tiltræde en ordning, hvorefter overenskomstens § 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 Serviceforbundet skal modtage underretning (med lønmodtagers navn og adresse) hver gang en lønmodtager oprettes (dvs. indgår i pensionsordningen) hos PensionDanmark. PensionDanmark underretter herefter Serviceforbundet om lønmodtagers navn og adresse. Samtidig hermed kontrollerer PensionDanmark, om lønmodtageren fra en tidligere ansættelse har været omfattet af Serviceoverenskomstens pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. PensionDanmark underretter virksomheden og Serviceforbundet 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.

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

§ 3 Lønfastsættelse

Stk. 1

Præstationsløn er gældende for alt tilsynsfunktionærarbejde, herunder manuelt arbejde, bortset fra transporttid og asbestarbejde.

Præstationslønnen udgør:

15.3.2025	kr. 169,86
------------------	------------

15.3.2026	kr. 174,61
------------------	------------

15.3.2027	kr. 179,11
------------------	------------

Anciennitetstillæg:

Efter 12 måneder	kr. 3,45 pr. præsteret time
------------------	-----------------------------

Efter 36 måneder	yderligere kr. 1,80 pr. præsteret time
------------------	--

Tilsynsfunktionærtillæg:

Der betales et tilsynsfunktionærtillæg der udgør:

16,95 kr. pr. præsteret time.

Stk. 2

Såfremt kundekontakt finder sted uden for normal arbejdstid, aftales et månedligt honorar. Benyttes egen telefon aftales der et månedligt honorar.

Stk. 3

Tilsynsfunktionærer, der deltager i møde efter arbejdstids ophør og på arbejdsgiverens foranledning, aflønnes efter gældende bestemmelser.

Stk. 4

Der kan træffes aftale om, at der kan indføres fast månedsløn for normerede timer. Udover de normerede timer aflønnes i henhold til gældende bestemmelse.

§ 4 Lønberegning

Stk. 1

Den mindste tidsenhed for fastsættelse af den daglige arbejdstid eller for arbejde uden for den normale arbejdstid er ½ time.

§ 5 Overarbejde

Stk. 1

For overarbejde i ansættelsesforholdet som tilsynsfunktionær, betales følgende tillæg:

	15.3.2025	15.3.2026	15.3.2027
De første 3 overarbejdstimer	kr. 48,71	kr. 50,17	kr. 51,68
Efterfølgende overarbejdstimer	kr. 97,41	kr. 100,33	kr. 103,34

For fuldtidsansatte tilsynsfunktionærer beregnes tillægget på ugebasis for de timer, der overstiger en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

For deltidsansatte tilsynsfunktionærer beregnes tillægget pr. dag for arbejde ud over 7 timer og 30 minutter.

Stk. 2

Der kan i det enkelte ansættelsesforhold træffes aftale om, at overarbejde afvikles med afspadsering. I så fald afspadseres, uden afkorting af løn, timer, der ville have udløst et tillæg på 50%, med 1,5 time – og timer, der ville have udløst et tillæg på 100%, med 2 timer. Afspadseringen skal – medmindre andet er aftalt – afvikles inden 6 måneder efter overarbejdets udførelse. I modsat fald udbetales det optjente beløb jf. stk. 1.

Stk. 3

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den

dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

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

Stk. 4

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

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

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

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

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

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

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

§ 6 Præstationsløn

Stk. 1

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

Arbejdsgiverens 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 og have præciseret problemstillingen. Parterne anerkender en tolerance ved effektivitetsberegningen på 5 points.

Stk. 2

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

Præstationslønnen fremgår af § 3.

Stk. 3

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

§ 7 Lokalløn

Stk. 1 Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

Pr. 15.3.2020 kr. 1,50 pr. time

Pr. 15.3.2021 kr. 2,00 pr. time

Pr. 15.3.2022 kr. 2,50 pr. time.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen og præstationslønnen tilsvarende.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2 Årlig opgørelse og udbetaling

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

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

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

Stk. 3 Opsigelse af lokallønsordning

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

Stk. 4

Overenskomstfornyelsen i 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normallønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn).

Parterne er enige om, efter overenskomstfornyelsen, at følge udvalgsarbejde på Serviceoverenskomsten jf. Serviceoverenskomstens fornyelsesprotokollat 2, der skal fremkomme med initiativer, der kan understøtte de lokale parter i forhold til etablering af lokalløn.

Parterne vil herefter drøfte, i hvilket omfang udvalgets konklusioner og retningslinjer kan implementeres i Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

§ 8 Særlige tillæg

Stk. 1

Hvor arbejdet bestrides af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i skiftende hold, er holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten 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

15.3.2025	kr. 17,58
------------------	-----------

15.3.2026	kr. 18,20
------------------	-----------

15.3.2027	kr. 18,84
------------------	-----------

Nattillæg: kl. 22.00 – 05.00

15.3.2025	kr. 22,89
------------------	-----------

15.3.2026	kr. 23,70
------------------	-----------

15.3.2027	kr. 24,52
------------------	-----------

Søn- og helligdage, juleaftensdag samt 1. maj kl. 12.00 – 24.00

15.3.2025	kr. 23,49
------------------	-----------

15.3.2026	kr. 24,32
------------------	-----------

15.3.2027	kr. 25,17
------------------	-----------

Stk. 3

Der ydes genetillæg, som pr. nedenstående datoer udgør

15.3.2025	kr. 5,05
------------------	----------

15.3.2026	kr. 5,23
------------------	----------

15.3.2027	kr. 5,41
------------------	----------

når arbejdet er præget af en eller flere af de nedenfor opregnede særlige omstændigheder:

- Rengøring af særlig smudsig karakter (f.eks. rengøring i industri-lokaler med støvende og særligt besmudsende produktion samt

toiletter, baderum, omklædningsrum og trapper i forbindelse med disse lokaler – rengøring efter håndværkere – rengøring af centralfyr).

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Transporttiden betales med grundtimeløn 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 éngangsopgaver, 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 Google Maps eller tilsvarende platform mellem bopælen og arbejdspladsen.

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

Stk. 7

Såfremt arbejdstiden – uden at det er varslet dagen før – forlænges med mere end 1 time, ydes der et varskotillæg, som udgør kr. 37,10.

Stk. 8

Asbestarbejde: Arbejde, der omfattes af de særlige sikkerhedsregler i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om asbest, aflønnes med normal timeløn hvortil der ydes tilsynsfunktionærtillæg og et akkordafsavns-tillæg, som udgør kr. 39,92 pr. time. Det nævnte akkordafsavnstillæg inkluderer ethvert i overenskomsten nævnt løntillæg.

§ 9 Lønudbetaling

Stk. 1

Aflønningsperioden er en måned. Den begynder den 15. og slutter den 14. i den følgende måned.

Stk. 2

Lønudbetalingen sker ved overførsel til lønkonto. Lønudbetalingen sker til medarbejderens Nemkonto.

Stk. 3

Lønudbetalingen skal senest finde sted den sidste bankdag i måneden.

§ 10 Opsigelse

Stk. 1

Opsigelse af ansættelsesforholdet som tilsynsfunktionær kan ske med følgende varsler:

Anciennitet:

Varsler fra:	Medarbejderen	Virksomheden
0-3 måneder	7 dage	14 dage
Efter 3 måneder	14 dage	3 måneder

Stk. 2

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.

§ 11 Sygdom og arbejdsskade

Stk. 1

De lovmæssige regler om dagpenge under sygdom og ved arbejdsskade er gældende.

Stk. 2

Når ansættelsesforholdet har været i 3 måneder som tilsynsfunktionær, ydes der, såfremt 1. sygedag indtræder, senest samtidig med, at ansættelsesforholdet har været i 3 måneder som tilsynsfunktionær inden for dette faktisk løn (beregnet efter dagpengelovens regler) ved sygdom og arbejdsskade.

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. 3

Ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel, når medarbejderen inden for 12 på hinanden følgende måneder har været fraværende i ialt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage, og mens medarbejderen fortsat er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet efter, at opsigelsen er sket.

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.

§ 12 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1 Medarbejdere med 3 måneders anciennitet

Til medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet kan der indrømmes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmевærende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Medarbejdere med mindst 3 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær, såfremt der er penge hertil.

Stk. 2 Medarbejdere med 6 måneders anciennitet

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet gælder i tillæg til ovenstående, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, har medarbejderen 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 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 23. Betalingen følger reglerne for søgneligheds- og feriefridagsbetaling i § 19.

Stk. 3 Pasningsorlov

Der indrømmes orlov uden løn til medarbejdere, der i henhold til reglerne herom Serviceloven 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.

§ 13 Frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Der indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 14 Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra fritvalgsordningen, jf. § 23.

Stk. 2 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholdt 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 23. Betalingen følger reglerne for feriefridagsbetaling i § 19.

Stk. 3 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne forbindelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 23. Betalingen følger reglerne for feriefridagsbetaling i § 19.

§ 15 Barsel

Stk. 1 Betingelser for ret til orlov og løn

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

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

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

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

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 15, stk. 7.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3 Forældreorlov

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomsten.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomsten.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 15, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 15, stk. 1.

Stk. 5 Løn

Lønnen efter stk. 1 og 2 svarer til den faktiske optjening inden for de sidste 3 lønperioder inden barselorlovens start, dog max pr. 15. marts 2025 kr. 151,75 pr. time.

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder, at arbejdsgiver yder fuld løn i orlovsperioderne nævnt under stk. 1 og stk. 2. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

Stk. 6

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene Forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med søloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

Stk. 7

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 15. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til det præsterede antal timer.

§ 16 Søgnehelligdage

I ansættelsesforholdet som tilsynsfunktionær ydes der faktisk løn for søgnehelligdage.

Såfremt der skal arbejdes på en søgnehelligdag (Grundlovsdag efter kl. 12.00, juleaftensdag, og 1. maj efter kl. 12.00), og der ikke til gengæld ydes en erstatningsfridag med løn, betales der udover sædvanlig løn for søgnehelligdagen tillige timeløn samt gældende søn- og helligdagstillæg, jf. § 8, stk. 2.

§ 17 Ferie og feriefridage

Stk. 1

Ferielovens regler er gældende.

Stk. 2

I ansættelsesforholdet som tilsynsfunktionær kan der træffes aftale om ferie med løn (+ ferietillæg), når forholdet har varet i 3 måneder.

Stk. 3

Hovedorganisationernes Standardaftale om ferie med senere ændringer er gældende.

I tilfælde af betalingsstandsning indestår arbejdsgiverforeningen for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet.

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

Stk. 4

Der kan lokalt mellem medarbejderen og virksomheden 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. 5

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

Det kan således aftales, at:

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

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

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

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. Bilag 4.

Stk. 6

Tilsynsfunktionæren har ret til 5 feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af øvrige feriedage. Betaling af feriefridagene sker efter reglerne om feriefridagsbetaling, jf. § 19.

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

§ 18 Seniorordning

Stk. 1

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

Stk. 2 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 17, stk. 6.

Stk. 3 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens Fritvalgsordning.
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 20, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c. Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra medarbejderens frivalgsordning svarende til medarbejderens indtægtsstab for den pågældende arbejdsdag. Acontobetalingen kan aldrig overstige det beløb, der er stående på den enkelte medarbejders fritvalgsordning. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på sin frivalgsordning eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. pkt. c, vælge at holde selvbetalt frihed.

Særligt for funktionærlignende, jf. bilag 4, gælder yderligere:

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens månedsløn og medarbejderen betales i stedet et beløb fra fritvalgsordning.

Stk. 4 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. 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 de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november

meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 5 Øvrige forhold

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

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

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

§ 19 Feriefridagsbetaling

Stk. 1

Feriefridagsbetalingen udgør 2,25 % af tilsynsfunktionærens feriebetalt løn. Udbetalingen finder sted dels som forskudsbeløb, dels i form af restbetaling, der udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i førstkommande ferieår – eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet.

Stk. 2

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

Stk. 3

Forskuds- og acontobeløb andrager for fuldtidsansatte kr. 875,00 og for deltidsansatte kr. 500,00 pr. feriefridag. Forskuds- og acontobeløb kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders feriefridagskonto.

Stk. 4

I feriefridagsbetalingen er indeholdt feriegodtgørelse.

Stk. 5

Under sygdom betales feriefridagsbetaling efter samme regler som feriegodtgørelse, jf. § 17, stk. 3.

§ 20 Pension

Stk. 1

Medarbejderne omfattes af en arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PensionDanmark.

Stk. 2

Pensionsbidraget udgør i alt 12,0%. Af det samlede bidrag udgør medarbejdernes bidrag 2,0% og arbejdsgiverens 10,0%.

Pr. 15. april 2025 gælder følgende bidrag:

Pensionsbidraget udgør i alt 13,0%. Af det samlede bidrag udgør medarbejdernes bidrag 2,0% og arbejdsgiverens 11,0%.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 procentpoint.

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

Der er med virkning pr. 1. juni 2012 indgået aftale om en sundhedsordning hos PensionDanmark. Der afsættes i indværende overenskomstperiode 0,15%. Denne omkostning er arbejdsgiverbetalt.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Pensionsordningen omfatter følgende medarbejdere:

- a. Medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.
- b. Medarbejdere, der er fyldt 20 år, og som har 2 måneders anciennitet i virksomheden. Ved 2 måneders anciennitet forstås i denne henseende to fulde aflønningsperioder, jf. § 9 stk. 1.

Stk. 5

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

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

Stk. 6

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

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

Stk. 7

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

Medarbejderen anbefales at kontakte PensionDanmark før ovenstående valg træffes.

§ 21 Fratrædelsesgodtgørelse

Reglerne i funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse på ansættelsesforhold som tilsynsfunktionær, der har været i henholdsvis 12 og 17 år, således at der ved opsigelse eller uberettiget bortvisning ydes en godtgørelse på henholdsvis 1, eller 3 måneders løn.

§ 22 Løn ved dødsfald

Reglerne i funktionærlovens § 8 om løn ved dødsfald finder anvendelse på ansættelsesforhold som tilsynsfunktionær, der har været i henholdsvis 1, 2 eller 3 år, således at der ved den ansattes død ydes ægtefællen eller børn under 18 år henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

§ 23 Fritvalgsordning

Stk. 1

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 9,0% af den ferieberettigede løn som fritvalgsordning.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefri-dagsopsparing.

Pr. 15. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 procentpoint, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0% af den ferieberettigede løn til fritvalgsordningen.

Pr. 15. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med yderligere 0,75 procentpoint, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,75% af den ferieberettigede løn til fritvalgsordningen.

Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgsordningen til fravær, herunder i forbindelse med afvikling af seniorfridage, barns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage samt ledsagelse af nærtstående.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på fritvalgsordningen ud over 4 procent point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 procent point på fritvalgsordningen, opgøres saldoen og vil blive udbetalt medio juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

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

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgsordning udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året medio juni og ved kalenderårets udløb.

§ 24 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Såfremt en virksomheds tilsynsfunktionærer og eller virksomheden finder det ønskeligt, vælger tilsynsfunktionærerne en tillidsrepræsentant, der bemyndiges til at træffe aftaler med virksomheden om ansættelsesspørgsmål af almindelig interesse.

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

Stk. 2

Virksomheden har påtaleret, såfremt den ikke kan godkende en valgt tillidsrepræsentant.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten har i kraft af sit valg fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen. Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af de overenskomstbærende forbund for ledelsen.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

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

Stk. 6

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

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

Stk. 7

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 8

Ved møder uden for arbejdstiden og på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøde følges Samarbejdsnævntes retningslinjer.

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 sædvanlige løn.

Stk. 9

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Stk. 10

Såfremt en virksomhed opsiges en tillidsrepræsentant, skal meddelelse herom senest ske samtidig med opsigelsens afgivelse sendes til Faglig Puls/Serviceforbundet og arbejdsgiverorganisationen. Forbundet kan herefter kræve forhandlinger optaget inden 8 dage, og ansættelsesforholdet må i givet fald ikke afbrydes, før sådanne forhandlinger har været afholdt.

Stk. 11

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 § 10. Denne regel gælder alene for fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 12

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

Stk. 13 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

hvert uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget 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 kr. 9.000.

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

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Stk. 14 Uddannelse

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt i henhold til Tilsynsfunktionæroverenskomsten på tilsvarende vilkår kan tilbydes deltagelse i det under Serviceoverenskomsten aftalte uddannelses- og samarbejdsprogram for tillidsrepræsentanter.

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.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Denne udgift kan virksomheden søge refunderet i ”babyfonden” (Tilsynsfunktionæroverenskomsten) under HTS Kompetencefonden, som også dækker tillidsrepræsentanternes deltagelse i uddannelses- og samarbejdsprogrammet.

Stk. 15 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Tilsynsfunktionæroverenskomstens Kompetenceudviklingsfond jf. § 34.

§ 24 a Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Gældende regler

Opmærksomheden henledes på, at ovennævnte regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter (§ 24) samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 24) 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 ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

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

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

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

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstområdets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

Stk. 3 Frihed til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal

dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

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

Stk. 4 Deltagelse i arbejdsmiljøkurser*

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

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

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

Stk. 5 Adgang til elektroniske hjælpemidler*

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne.”

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

Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Faglig Puls, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Serviceforbundet (Faglig Puls) påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 15. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Faglig Puls finansieres via Ejendoms- og tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond. Pension Danmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 25 Arbejdsbestemmelser

De som bilag vedhæftede arbejdsbestemmelser er generelt gældende. De kan i fornødent omfang suppleres af den enkelte virksomhed inden for de almindeligt anerkendte rammer for forsvarlig arbejdsledelse.

§ 26 Arbejdsplaner

På hver arbejdsplads skal der for det faste daglige arbejde foreligge ajourførte arbejdsbeskrivelser og/eller områdeplaner.

§ 27 Beredskabsvagt og tilkaldeordning

Stk. 1

Mellem vedkommende rengøringsfirma og den enkelte ansatte 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 et tillæg på kr. 112,80.

Stk. 2

Herudover kan der mellem firmaet og den enkelte ansatte træffes uforpligtende aftale om, at selskabet må tilkalde den ansatte i akutte situationer.

Såfremt sådant tilkald finder sted i perioden mellem kl. 16.00 – kl. 06.00 betales et tillæg som udgør kr. 126,88.

Stk. 3

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

Stk. 4

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 Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn, § 5, stk. 3.

§ 28 Beklædning

Stk. 1

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. Såfremt medarbejderen arbejder på områder, hvor der kræves specialfodtøj, skal dette gives efter behov.

Stk. 2

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

Stk. 3

Arbejdsbeklædningen skal ved afgang tilbageleveres til virksomheden i renvasket stand. Afleveres beklædningen ikke, kan virksomheden tilbageholde et beløb svarende til beklædningens nyværdi.

§ 29 Stillingsbeskrivelse

Den stillingsbeskrivelse, der er vedhæftet som bilag, er vejledende for parterne i det enkelte ansættelsesforhold og for afgrænsningen af tilsynsfunktionærer i forhold til medarbejderkategorierne assistenter/sanitører og arbejdsledere.

§ 30 Faglig strid

Stk. 1

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

Stk. 2

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.

§ 31 Samarbejde og anvendelse af underleverandører

Stk. 1

Denne aftale omhandler arbejde indenfor Tilsynsfunktionæroverenskomsten, 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 Tilsynsfunktionæroverenskomsten. Spørgsmålet om omgåelse kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

Stk. 2

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

Såfremt en af parterne i denne aftale får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager vedkommendes 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

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

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 Tilsynsfunktionær-overenskomsten.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Serviceforbundet rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsuplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstspart så hurtigt som muligt.

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

§ 32 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.

Med virkning fra 1. maj 2017 gælder, at 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.

§ 33 Lokalaftaler

Stk. 1

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

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – gennemføres forsøg, 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

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. § 7. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 4

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.

§ 34 Tilsynsfunktionæroverenskomstens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1 Frihed til uddannelse

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til 2 ugers uddannelse om året med fuld løn. Dette forudsætter, at der vælges fra de uddannelser, som er omfattet af

kompetenceudviklingsfondens positivliste. Medarbejderen skal tilstræbe at fremsætte ønsket om uddannelse så tidligt som muligt. Såfremt det ikke er muligt at imødekomme medarbejderens ansøgning om uddannelse på baggrund af virksomhedens forhold, skal virksomheden snarest muligt tilbyde medarbejderen tilsvarende kursus. Der bør i så henseende vises særligt hensyn til medarbejdere, der er i opsagt stilling.

Stk. 2 Frihed til vejledning og screening

Medarbejderen har ret til fri i op til fire timer med fuld løn for at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere. Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra Kompetenceudviklingsfonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU).

Stk. 3 Støtte til uddannelse

Kompetenceudviklingsfonden yder støtte til kurser inden for tilsynsfunktionærområdet og ejendomsfunktionærområdet samt almen uddannelse. Fondsbestyrelsen sammensættes paritetisk. Fondsbestyrelsen fastsætter, hvilke kurser der ydes støtte til fra kompetenceudviklingsfonden.

Kompetenceudviklingsfonden yder støtte til samtlige udgifter i forbindelse med kursusdeltagelsen. Medarbejderen får 100% løntabsgodtgørelse. Hvilket vil sige, at der gives poseopfyld op til den overenskomstmæssige løn, herunder eventuelt forskudttidstillæg efter § 8, stk. 2 og skifteholdstillæg efter "Fællesordning for arbejde i holddrift" § 3, stk. 1. Der ydes ikke støtte til eventuel overarbejdsbetaling.

For at opnå forskudttidstillæg skal der fremsendes dokumentation i form af en blanket, som attesteres af såvel virksomheden som medarbejderen. På blanketten angives, hvor mange timer med forskudttidstillæg medarbejderens arbejdstid er reduceret med på grund af kursusdeltagelse. Kompetenceudviklingsfondens positivliste er tilgængelig på: www.pension.dk/virksomhed/services/artikler/kurser-med-tilskud/

Stk. 4 Intern uddannelse

Virksomhederne kan ansøge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til interne kurser. Det er dog kun, hvis der i fondsbestyrelsen er flertal for at yde støtte til ansøgningen helt eller delvist, at fonden

støtter intern uddannelse. Parterne har aftalt at evaluere denne ordning senest 1. juni 2016.

Stk. 5 Indbetaling til kompetenceudviklingsfonden mv.

Parterne er enige om, at der til kompetenceudvikling pr. 15. marts 2013 opkræves 36 øre pr. præsteret arbejdstime til Ejendoms- og Tilsynsfunktionærernes kompetenceudviklingsfond.

Der er enighed om, at én virksomhed ikke kan modtage mere støtte fra fonden end virksomheden har indbetalt året før. Det er udelukkende indbetalingen på de 36 øre, som kan udbetales. Dog kan virksomheder, som har indbetalt i perioden fra 2007 til 2012 i 2014 søge om midler udover, hvad der er indbetalt året før. Der kan kun ske udbetaling fra kompetenceudviklingsfonden, når udgiften til uddannelsen omfattet af overenskomsten er dokumenteret over for kompetenceudviklingsfonden. Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer herfor.

§ 35 Tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond

Virksomhederne indbetaler kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime til Ejendoms- og Tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond.

Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

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

Fondens samarbejdsdel har til formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker servicebranchen, herunder særligt tilsynsfunktionær- og ejendomsfunktionærbranchen i det danske samfund således at det organiserede arbejdsmarked styrkes og udvides. 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 og medarbejderne i virksomheden.

Støtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer. Bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Fonden finansierer herudover betaling af vederlag til tillidsrepræsentanter jf. § 24, stk. 13.

§ 36 DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves pr. 1 januar 2019 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 37 Overenskomstens gyldighed

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2028.

Stk. 2

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 den 11. marts 2025

DI Overenskomst II v/DI

Kathrine Vajse Dyrbye

Kristian Steen Lauridsen

Serviceforbundet for Faglig
Puls

Franzie Østergaard Jacobi

Julie Duelund

Stillingsbeskrivelse

Tilsynsfunktionæren har reference til inspektøren for vedkommende arbejdsplads(er). Arbejdet omfatter både manuelt arbejde og tilsynsarbejde efter fast aftale.

Som nøgleaktiviteter skal fremhæves:

1. Tilsyn med arbejdets udførelse i overensstemmelse med arbejdsplanerne og den aftalte kvalitet. (Som grundlag for udøvelsen af tilsynsarbejdet må der ikke blot gives en information om arbejdsplanerne, men også om det forventede materialeforbrug, antallet af arbejdstimer og relevante interne forhold hos kunden).
2. Ansvar for rekvirering af nødvendige rengøringsmidler, redskaber og maskiner hos inspektøren og for udlevering af disse produkter. Tilsynsfunktionæren kan efter omstændighederne og i mindre omfang direkte rekvirere nødvendige rengøringsmidler og redskaber. (Bestilling af rengøringsmidler, redskaber og maskiner kan ske pr. rekvisition i det enkelte tilfælde, men kan også være ordnet på anden måde, f.eks. således at der til vedkommende arbejdsplads hører et lager, som tilsynsfunktionæren til stadighed skal sørge for er intakt.
Det er naturligt, at tilsynsfunktionæren har medindflydelse på de indkøb, der foretages til den pågældende arbejdsplads).
3. Ansvar for den daglige instruktion af assistenter/sanitører og for instruktion af nyansatte. Der bør træffes aftale mellem tilsynsfunktionæren og dennes inspektør om under hvilke særlige omstændigheder, tilsynsfunktionæren er berettiget til at indkalde en afløser til udførelse af sit manuelle arbejde.
4. Udfyldning af lønningslister og disses aflevering til arbejdsledelsen.
5. Ansvar for den interne arbejdsfordeling ved sygdomsfravær o. lign. (Der bør følges træffes foranstaltninger, som sikrer, at tilsynsfunktionæren rettidigt modtager underretning om sygefravær o. lign. og opnår fornøden afløsning i forbindelse med mere omfattende fravær).

6. Bistand over for arbejdsledelsen i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.
7. Når tilsynsfunktionæren efter arbejdsplanen er den første mødende på arbejdspladsen – respektive den, der sidst forlader denne – har denne ansvaret for, at den normerede arbejdstid overholdes.
8. Udførelse af manuelt arbejde i overensstemmelse med den aftalte normering af timer. (Den nærmere fordeling af arbejdet i manuelt arbejde og tilsynsarbejde vil afhænge af det konkrete ansættelsesforhold).
9. Varetagelse af kontakt med kunden via dennes kontaktperson. (I den enkelte ansættelsesaftale bør det nærmere præciseres, hvorledes kundekontakten skal bestrides – herunder om det skal ske inden for sædvanlig arbejdstid eller på andre tidspunkter).
10. Medindflydelse på rekruttering, ansættelse og afskedigelse af assistenter/sanitører.
11. Tilsynsfunktionæren deltager i afdelingsmøder og lignende om forhold, der vedrører dennes arbejdsopgaver.

Arbejdsbestemmelser

Arbejdsbestemmelserne er en vejledning, som skal følges med henblik på at etablere og bevare bedst mulige forhold arbejdstager, virksomhed og abonnent 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 ABONNENTEN

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Abbonentens 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 abonnenten 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 1

Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren 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.

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

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 5 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 mangelende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiver.

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

BILAG 2

Implementering af ligelønsloven m.v.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne. 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 arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikations-system anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

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

§ 1 a

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 2

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

Stk. 2

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

§ 2 a

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

§ 3

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 4

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 5

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

Stk. 2

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

§ 6

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

Stk. 2

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

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system. Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

BILAG 3

Aftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst II og Faglig Puls.

BILAG 4

Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1 Aftale

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhederne kan indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår efter nærmere aftale med den enkelte medarbejder.

Aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldig, såfremt den er udformet skriftligt.

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

Overenskomstens § 21 om fratrædelsesgodtgørelse er obligatorisk, og kan derfor ikke fraviges.

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

Tilsynsfunktionæren har ret til 5 feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af øvrige feriedage. Betaling af feriefridagene sker efter reglerne om feriefri-dagsbetaling, jf. § 19.

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

Stk. 6 Søgnehelligdage (SH-dage)

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager sin faktiske løn på SH-dage. Dette er obligatorisk og kan derfor ikke fraviges.

Stk. 7 Sygdom

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

BILAG 5

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Serviceforbundet.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

BILAG 6

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Serviceforbundet, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Tilsynsfunktionæroverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Serviceforbundet på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og Serviceforbundet vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

PROTOKOLLAT 1

Overenskomstens betalingstidspunkter

Den mellem parterne etablerede kutyme for, at overenskomstens betalingstidspunkter er skiftevis den 15. februar henholdsvis den 15. marts, ændres således at udbetaling med virkning fra den 15. marts 2007 og fremover altid er den 15. marts.

PROTOKOLLAT 2

Fornyelsesaftalens fortolkning

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 Tilsynsfunktionæroverenskomsten, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om, at man i overenskomstperioden vil drøfte og analysere tempoet inden for rengøringsbranchen. I disse drøftelser er man enige om bl.a. at fokusere på spørgsmålet om uddannelse, anvendelse af udstyr, arbejdsmetoder samt overgangsordning for „ældre“.

PROTOKOLLAT 3

Tilslutning til DI/CO-Industris Ligelønsnævn

Overenskomstpaterne er enige om at tilslutte sig DI og CO-Industris Ligelønsnævn, der er etableret med virkning fra 1. juni 2011 og i det hele i henhold til de fastlagte rammer og regler herfor.

PROTOKOLLAT 4

Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

3F Privat Service, Hotel og Restauration, Serviceforbundet og DI har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i Serviceoverenskomsten. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

PROTOKOLLAT 5

Samarbejdet mellem DI og Serviceforbundet

Serviceforbundet og DI er enige om, at det, for at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne samt medarbejdernes beskæftigelses- og udviklingsmuligheder, er afgørende at styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed.

Etablering af samarbejdsudvalg

Med henblik på overenskomstens overholdelse og udvikling agter parterne med virkning fra 1. januar 2011 at etablere ”Servicebranchens Samarbejdsudvalg” efter følgende retningslinjer:

Formål

Udvalget skal fremme oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til støtte for samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

PROTOKOLLAT 6

Adgang til lønoplysninger

Stk. 1

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

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 forøges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

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.

Stk. 4

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

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

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

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

Stk. 5

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.

Stk. 6

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

PROTOKOLLAT 7

Arbejde i holddrift

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden iværksættes et udredningsarbejde, der har til formål at søge tilvejebragt et grundlag for, at der til næste overenskomstforhandling kan indgås aftale om at afløse Fællesordningen med bestemmelsen om skiftehold i Industriens Overenskomst.

PROTOKOLLAT 8

Mulighed for overførsel af 5. ferieuge

Stk. 1

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

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

PROTOKOLLAT 9

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i servicebranchens virksomheder

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

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

Parterne er enige om i overenskomstperioden at iværksætte en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling inden den 1. januar 2011 skal være fastlagt af en af parterne etableret arbejdsgruppe.

PROTOKOLLAT 10

Aftale vedrørende arbejdsmarkedspension

Aftale vedrørende arbejdsmarkedspension i henhold til Tilsynsfunktionæroverenskomsten § 20.

1. Pensionsordningen omfatter:

- a. Medarbejdere der er fyldt 20 år og som har 9 måneders anciennitet i virksomheden. Pr. 1. marts 2011 erstattes litra a af følgende: 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. § 8, stk. 1.
- b. Medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelse er omfattet af nærværende pensionsordning eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Dokumentationen kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.
- c. Personer ansat i fleksjob:

Overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob fraviges, når beskæftigelsen i et tilskudsberettiget fleksjob sker på følgende måde: Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag. Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet. Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

2. Efterbetaling

I sager hvor det konstateres, at der ikke er blevet indberettet og indbetalt arbejdsmarkedspension for en eller flere nyansatte medarbejdere (gældende for den i Tilsynsfunktionæroverenskomsten beskrevne karenperiode) er parterne enige om at efterbetaling sker efter følgende regler:

- a. 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.

- b. I sager, hvor det konstateres at der efter den i Tilsynsfunktionæroverenskomsten beskrevne karenperiode ikke er blevet indberettet og indbetalt arbejdsmarkedspension for en eller flere medarbejdere, er parterne enige om at arbejdsgiveren hæfter for såvel lønmodtagerbidraget som arbejdsgiverbidraget. Tilbagesøgning af lønmodtagerbidraget kan alene ske, såfremt de sædvanlige betingelser herfor er opfyldt ("condictio indebiti"). Parterne er enige om, at den manglende betaling i sig selv udgør et brud på den gældende overenskomst og derfor fagretligt kan forfølges.
- c. 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.

3. Rykkerprocedure

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

Et eksempel herpå kan være:

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

4. Videre proces

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.

Parterne drøfter endvidere snarest mulighederne for at indgå forlig i de rejste sager. Den aftalte faglige voldgift udsættes indtil videre.

PROTOKOLLAT 11

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske post-løsninger, 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.

PROTOKOLLAT 12

Organisationsaftale om forsøgsordninger

Parterne er enige om, at nævnte ordninger i fornyelsesprotokollat 9 fra overenskomstforhandlingerne i 2017 gøres permanente.

PROTOKOLLAT 13

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

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

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og 3F Transport om den fagretlige håndtering af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger, herunder drøfter i hvilket omfang dette kan implementeres i Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

PROTOKOLLAT 14

Optrapning for nyoptagne virksomheder

Stk. 1 Virksomheder med overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II har overenskomst med Serviceforbundet, 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 Tilsynsfunktionæroverenskomst kompetenceudviklingsfond og Ejendoms- og Tilsynsfunktionærernes Samarbejdsfond i henhold til Tilsynsfunktionæroverenskomsts §§ 34 og 35 bortfalder indbetalinger til disse de første to år af medlemskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag.

Stk. 2 Virksomheder uden overenskomst

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II ingen overenskomst, særoverenskomst, tiltrædelsesoverenskomst eller lokal aftale har med Serviceforbundet, omfattes af Tilsynsfunktionæroverenskomsten fra optagelsestidspunktet, dog med følgende optrapnings- og konverteringsbestemmelser:

a. Optrapning af fritvalgsordning

Virksomheden kan endvidere kræve, at bidraget til fritvalgsordningen i Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 23 fastsættes således:

1. For virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan disse indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en frivalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 23, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 23, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 23, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 23.
4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til Serviceforbundet om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 procentpoint (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) til fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,25 procentpoint) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) til fritvalgsordningen.

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

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Tilsynsfunktionæroverenskomst om optrapning af fritvalgsordningen, skal tages højde for, at der efter Tilsynsfunktionæroverenskomsts § 23 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsordningen.

b. Lokalt samarbejde

Parterne er enige om at understøtte det lokale samarbejde mellem nyoptagne virksomheder omfattet af Tilsynsfunktionæroverenskomst og Serviceforbundet/forbundets lokalafdelinger. DIO II vil derfor i tilknytning til virksomhedernes indmeldelse skriftligt tilskynde disse til at imødekomme henvendelser fra forbundets lokalafdelinger om eventuelt besøg på virksomheden og efterfølgende løbende dialog.

Stk. 3 Protokollering

Optrappingsordninger på pension og/eller fritvalgsordningen iht. stk. 1 og 2 skal senest to måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Serviceforbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

Organisationsaftale om forståelsen af Tilsynsfunktionæroverenskomst

Parterne er enige om, at Tilsynsfunktionæroverenskomsts Protokollat om Optrapning for nyoptagne virksomheder, vedrørende optrapning af fritvalgsordningen skal forstås således:

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

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

PROTOKOLLAT 15

Arbejdsgruppe om forenkling og regelsanering af Tilsynsfunktionæroverenskomsten

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden med henblik på en forenkling og en regelsanering af Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

Der skal ved denne redigering ikke ske materielle/retlige ændringer i overenskomsten, men den alene skal sikre den bedst mulige forståelse af formuleringerne i overenskomsten.

København, den 13. marts 2023

PROTOKOLLAT 16

Regler og rammer vedrørende natarbejde

A. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

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

B. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge

medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 15, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

PROTOKOLLAT 17

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Tilsynsfunktionæroverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og fritvalgsordningen.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der igangsættes efter fællesoverenskomstens protokollat 29, hvoraf det fremgår:

"[...] at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen."

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning.

Parterne drøfter hurtigst muligt resultaternes betydning for Tilsynsfunktionæroverenskomsten, når ovennævnte samarbejde mellem DI og lønsystemudbydere er afsluttet.

København, den 11. marts 2025

PROTOKOLLAT 18

Arbejdsgruppe om faglært tillæg

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, som skal undersøge muligheden for at indføre et faglært tillæg samt eventuel finansiering fra fonden heraf.

København, den 11. marts 2025

APPENDIKS A

Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne.

Baggrund

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

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

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

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

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

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under

forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Aftalens dækningsområde

DI Overenskomst II og Faglig Puls under Serviceforbundet er enige om, at nærværende rammeaftale dækker Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

Formål

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

Fremgangsmåde

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

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

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

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

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

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

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

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel. Aftalen indsendes til DI Overenskomst II og 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.

2025-2028

Tilsynsfunktionæroverenskomst



794642-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Serviceforbundet
Ramsingsvej 30
2500 Valby
Tlf. 7015 0400
Serviceforbundet.