

OVERENSKOMST MELLEM

**SERVICEFORBUNDET,
LANDSSAMMENSLUTNINGEN
FAGLIG PULS**

OG

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

GÆLDENDE FOR

**SALGSKONSULENTER
SALGSSUPERVISORER**

I FALCK DANMARK A/S

2025 - 2028

INDHOLDSFORTEGNELSE

A. OVERENSKOMSTEN.....	1
§ 1. Overenskomstens område	1
§ 2. Medarbejdernes arbejdsopgaver	1
§ 3. Afløsere	1
§ 4. Arbejdstid	1
§ 5. Aflønning	2
§ 6. Overtidsbetaling	3
§ 7. Udstillinger	4
§ 8. Undervisning	4
§ 9. Kørselsordninger	4
§ 10. Sygdom, graviditet m.v.	4
§ 11. Tjenestefrihed	8
§ 12. Ferie	10
§ 13. Tryghedsbestemmelser.....	12
§ 14. Pension	12
§ 15. Kompetenceudvikling	13
§ 16. Særlig opsparing.....	14
§ 17. LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden	14
§ 18. Afregning af indkasserede beløb	14
§ 19. Forsøgsordning om supplerende lokalaftaler	14
§ 20. Tvistigheder	15
§ 21. Overenskomstens varighed	15
B. TILLÆGSAFTALER.....	16
Tillægsaftale I vedrørende tillidsrepræsentanter	16
C. PROTOKOLLATER.....	19
Protokollat I (om salgskanaler m.v.)	19
Protokollat 2 (om forslag til etablering af et ligelønsnævn indenfor DA's og LO's fælles område)	20
Protokollat 3 (om fornyelsesaftalens fortolkning)	21
Protokollat 4 (om Uddannelses og samarbejdsfonden).....	22
Protokollat 5 (om implementering af ligelønsloven mv.)	23
Protokollat 6 (om elektroniske dokumenter).....	26
Protokollat 7 (om seniorordning)	27
Protokollat 8 (om rådhedstjeneste)	29
Protokollat 9	30
(om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser).....	30
Protokollat 10 (Organisationsaftale om databaseskyttelse).....	31
Protokollat 11 (Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet)	32
Protokollat 12 (tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse)	37
Protokollat 13 (om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter)	38
D. RETNINGSLINIER, SÆRSKILTE SKRIVELSER M.V.	39
Standardformular vedr. salgs- og indtjeningsvilkår	40
Bilag 1. Vedr.: Salgsmål.....	43
Bilag 2. Vedr.: Indtjeningsmål (eksempel)	44
Bilag 3. Stillingsbeskrivelse	45
Bilag 4. Oversigt over kunder, der behandles særskilt.....	46
Bilag 5. Særlige definitioner.....	47

A. OVERENSKOMSTEN

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1. Denne overenskomst omfatter ansættelses- og arbejdsvilkår for de medarbejdere, der er ansat i salgsorganisationen i Falck Danmark A/S med henblik på opsøgende salg, salg ved udstillinger, porteføljevedligeholdelse, telemarketing og det ved salgsarbejdet og kundeplejen sædvanlige arbejde.

Stk. 2. Ansættelse sker i en division.

Stk. 3. Salgsledelsen eller salgskonsulenter udpeget af salgsledelsen betjener udvalgte kunder, såvel offentlige som private. Der udfærdiges en oversigt over sådanne udvalgte kunder. Oversigten skal til enhver tid være tilgængelig for salgskonsulenterne.

Stk. 4. Salgskonsulenter kan tillægges anden stillingsbetegnelse med udgangspunkt i den faktiske funktion i salgsorganisationen.

§ 2. Medarbejdernes arbejdsopgaver

Stk. 1. Medarbejderne har pligt til at bevare og udvide relationerne mellem den eksisterende kundekreds og Falck Danmark A/S og til at arbejde for at tilføre alle divisioner i Falck Danmark A/S nye kunder og abonnenter.

Stk. 2. Salgs- og bevaringsarbejde, der udføres af medarbejderne, skal ske under iagttagelse af de regler og retningslinjer, der til enhver tid gives af Falck Danmark A/S.

Stk. 3. Det påhviler medarbejderne at holde salgsledelsen eller dennes repræsentant orienteret om muligheder, udviklinger og bevægelser på markedet, så Falck Danmark A/S har mulighed for at tilpasse sine aktiviteter herefter.

Stk. 4. Det kan overdrages medarbejderne at informere andre om afsætnings- og markedsmaessige forhold.

§ 3. Afløsere

Divisionerne er berettigede til at ansætte afløsere. Afløsere ansættes i henhold til bestemmelserne i denne overenskomst.

§ 4. Arbejdstid

Salgskonsulenter

Stk. 1. Salgskonsulenter er fuldtidsansatte, medmindre andet aftales med den enkelte.

Salgssupervisorer

Stk. 2. For salgssupervisorer (telemarketing) er den ugentlige arbejdstid 37 timer, excl. frokost. Der aftales ½ times spisepause, som efter lokalaftale placeres under hensyntagen til aftalte mødetid. Arbejdstiden placeres mellem kl. 8.00 og kl. 20.30. Aktuell mødetid aftales med minimum 1 uges varsel. Ved manglende overholdelse af dette varsel betales 150,00 kr.

Stk. 3. Deltidsansatte salgssuperviserer skal sikres en månedlig arbejdstid på gennemsnitligt minimum 65 timer. Deltidsbeskæftigede er omfattet af den i § 5, stk. 8, anførte forpligtelse.

Stk. 4. Der kan med den enkelte salgssupervisor indgås aftale om funktionsløn, hvorefter lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling efter § 6. Aftalen om funktionsløn skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang. Der henvises i øvrigt til principperne i § 5, stk. 7.

§ 5. Aflønning

Salgskonsulenter

Stk. 1. Der indgås mellem salgsledelsen og den enkelte salgskonsulent nærmere aftale om salgsmål, bevaringsmål, kundesegment, produktsortiment m.v. Aftalen indgås for et kalenderår ad gangen, idet aftalen dog ikke er til hinder for, at der kan ske ændringer i de fastlagte forudsætninger, f.eks. som følge af markedsudviklingen eller produktudviklingen, så længe der ikke sker forringelser af de samtidig aftalte indtjeningsmuligheder, jf. stk. 2.

Stk. 2. I den i stk. 1 nævnte aftale fastlægges endvidere den indtjening, som den enkelte salgskonsulent skal kunne oppebære, såfremt de i aftalen fastlagte salgsmål m.v. indfries. Indtjeningsmulighederne skal afspejle salgskonsulentens kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt salgskonsulentens indsats.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Særlig Opsparing, jf. § 16, i forbindelse med den individuelle lønforhandling.

Stk. 3. I aftalen fastlægges nærmere om aflønningens fordeling mellem fast løn, provision og evt. bonus. Falck Danmark A/S udarbejder standardformular for den i stk. 1 nævnte aftale, der tillige indeholder øvrige forhold omkring salg, der skal iagttages. Salgskonsulenten har ret til at have sin tillidsmand med ved indgåelse af aftalen.

Stk. 4. Den indtjening, om hvilken der i henhold til stk. 2 skal indgås aftale mellem salgsledelsen og salgskonsulenten skal mindst udgøre:

Pr. 1. marts 2026:	35.620,22 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2027:	36.181,38 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2028:	36.742,54 kr. pr. måned

Der kan dog ved nyansættelser af salgskonsulenter uden salgserfaring i en indslusningsperiode træffes aftale om en lavere indtjening, men ikke lavere end

Pr. 1. marts 2026:	30.620,22 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2027:	31.181,38 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2028:	31.742,54 kr. pr. måned

Stk. 5. Den mindste faste månedsløn, om hvilken der kan træffes aftale, udgør

Pr. 1. marts 2026:	27.279,19 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2027:	27.840,35 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2028:	28.401,51 kr. pr. måned

Der kan dog ved salgsarbejde primært på privatmarkedet og på det nedre erhvervsmarked træffes aftale om lavere fast månedsløn, men ikke lavere end

Pr. 1. marts 2026:	22.069,76 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2027:	22.630,92 kr. pr. måned
Pr. 1. januar 2028:	23.192,08 kr. pr. måned

Stk. 6. Den eller de provisionssatser eller bonusordning, der indgår i aftalen, skal have en sådan størrelse, at salgskonsulenten, hvis den pågældende opfylder de aftalte salgsmål m.v., mindst oppebærer det aftalte indtjeningsmål. Provision kan aftales efter en progressiv skala. Der kan aftales fast løn uden provision, hvis den aftalte indtjening svarer til eller er højere end den i stk. 4 fastlagte mindste indtjening.

Salgssupervisorer

Stk. 7. Salgssupervisorer (telemarketing) aflønnes med en individuelt aftalt månedsløn, der mindst udgør:

Pr. 1. maj 2025:	27.930,13 kr.
Pr. 1. marts 2026:	28.491,29 kr.
Pr. 1. marts 2027:	29.052,45 kr.

Der forhandles løn en gang årligt.

Lønforhandlingerne skal i 1. overenskomstår være afsluttet inden 2 måneder efter overenskomstforhandlingernes afslutning. I efterfølgende overenskomstår skal lønforhandlingerne være afsluttet inden udgangen af marts måned. Den enkelte salgssupervisor har ret til at have sin tillidsmand med ved lønforhandlingen.

Lønnen skal bl.a. give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 4, stk. 4.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Særlig Opsparing, jf. § 16, i forbindelse med den individuelle lønforhandling.

Stk. 8. Salgssupervisorer er pligtige til inden for den aftalte løn at forrette mindst 2 ugentlige tjenester (vagter) mellem kl. 12.30 og kl. 20.30. Aftales mere end 2 vagter pr. uge skal dette eksplícit afspejles i den i henhold til stk. 7. aftalte løn.

Salgskonsulenter og salgssupervisorer

Stk. 9. Månedslønnen (inkl. aconto/indtjent bonus, provision, tillæg) for ovennævnte medarbejdere overføres til konto i pengeinstitut den sidste bankdag i måneden.

§ 6. Overtidsbetaling

Stk. 1. For beskæftigelse af salgssupervisorer ud over den i § 4, stk. 3, fastlagte arbejdstid tillægges 60% af den aftalte løn pr. måned (timelønsfaktor 160).

Ved arbejdsopgaver af særlig karakter kan det aftales, at arbejdstiden kan placeres på lørdage og søndage, og der ydes tilsvarende et tillæg på 60% af den aftalte løn pr. måned.

Stk. 2. Overtidsbetaling for deltidsbeskæftigede salgssuperviserer udløses først, når fuldtidsnormens timetal er overskredet.

Sygdom og afspadsering

Stk. 3. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor en afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 7. Udstillinger

Salgskonsulenter kan pålægges at deltage på udstillinger. Provision ved udstillingssalg tilfalder den salgskonsulent, der har bragt salget i stand.

§ 8. Undervisning

Når en medarbejder pålægges at forestå ekstern undervisning samt undervisning ved introduktionskursus ydes instruktørtillæg i overensstemmelse med Falck Danmark A/S's almindelige regler.

§ 9. Kørselsordninger

For salgskonsulenter skal de i henhold til § 5, stk. 1-3, indgåede aftaler indeholde aftale om kørselsordning.

§ 10. Sygdom, graviditet m.v.

Sygdom

Stk. 1. Organisationens er bekendt med, at Falck Danmark A/S i medfør af funktionærlovens § 5, stk. 2, træffer aftale med den enkelte medarbejder om, at medarbejderen kan opsiges med forkortet varsel til fratræden ved udgangen af en måned, hvis medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Det forkortede varsel udgør følgende:

Ansættelsestid	Varsel
Under 6 år	1 måned
Mellem 6 og 9 år	2 måneder
9 år og derover	3 måneder

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte regel finder ikke anvendelse ved sygdom, der skyldes tilskadekomst i tjenesten. Reglen finder heller ikke anvendelse for medarbejdere, der ikke ved overenskomstens ikrafttræden var omfattet af den tidligere mellem Falcks Redningskorps og organisationen indgåede overenskomst.

Barsel

Stk. 3

a. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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.

b. Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

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

d. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 10, stk. 3, litra c og litra d.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 10, stk. 3, litra d.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 10, stk. 3, litra d, 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 § 10, stk. 3, litra a, i overenskomsten.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	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 solo-forælderen)
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 mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

Pensionsbidrag under barselsorlov

Stk. 4. Under de 10 ugers barselsorlov 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 § 10, stk. 3, litra e. Pensionsbidraget udgør: Under de 10 ugers orlov efter § 4, stk. 8, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time /	kr. pr. time /	kr. pr. time /
kr. pr. måned	kr. pr. måned	kr. pr. måned
18,45 / 2957,00	3,69 / 592,00	22,14 / 3549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Børns sygdom

Stk. 5. I tilfælde af pasning af sygt, hjemmenværende barn under 14 år har medarbejderen ret til frihed uden lønafkorting for så vidt angår barnets 1. sygedag.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. § 16.

Falck Danmark A/S kan kræve dokumentation for eksempel i form af tro og love-erklæring.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 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 sin særlige opsparing jf. § 16.

Børneomsorgsdage

Stk. 6. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. § 16.

Børnebørns-omsorgsdage

Stk. 7. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 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 få udbetalt et beløb fra særlig opsparing jf. § 16. For deltidsansatte foretages en forholdsmæssig beregning for den aftalte daglige arbejdstid.

Ledsagelse af nærtstående

Stk. 8. 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 bestemmelse 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 få udbetalt et beløb fra særlig opsparing jf. § 16.

§ 11. Tjenestefrihed

Stk. 1. Falck Danmark A/S yder frihed med fuld løn ved personalets deltagelse som valgte medlemmer i kommunalbestyrelser og amtsråd samt frihed i rimeligt omfang i forbindelse med opstillingsmøder med videre til en medarbejder, der i en valgkreds er opstillet til valg.

Fridag

Stk. 2. Medarbejderen har pr. kalenderår ret til en fridag - regnet fra kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse og 1 døgn frem.

Der ydes fuld løn, dog maksimalt 100,00 kr. pr. time. Det er en betingelse, at der er lidt et indtægtstab.

Fridagen placeres af salgsledelsen efter forudgående drøftelse med den enkelte medarbejder under hensyntagen til selskabets drift.

Grundlovsdag

Stk. 3. På Grundlovsdag arbejdes der til kl. 12.00. Dog kan medarbejderne blive pålagt at arbejde hele Grundlovsdag. I så fald ydes en halv erstatningsfridag, som placeres efter aftale med de berørte medarbejdere.

Feriefridage

Stk. 4. Medarbejderen har ret til fem feriefridage pr. år.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor fem feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

For afviklingen af de således etablerede feriefridage gælder følgende:

Medarbejdere på månedsløn holder fri uden afkorting i månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Der kan uanset jobskifte kun afholdes fem feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

Såfremt der udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage, indgår betalingen i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke i den pensionsberettigede løn.

Regler gældende for perioden 1. januar 2026 til 31. august 2026

Pr. 1. januar 2026 tildeles medarbejderen 3,33 feriefridage, som kan afholdes i perioden 1. januar til 31. august 2026.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele perioden, beregnes feriefridagen(e) forholdsæssigt, hvor 3,33 feriefridage sættes i forhold til 8 måneders beskæftigelse.

Medarbejdere på månedsløn holder fri uden afkorting i månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsæssig beregning. Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

Såfremt der udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage, indgår betalingen i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke i den pensionsberettigede løn.

Regler gældende fra 1. september 2026:

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Når medarbejdere har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden fra den førstkomende 1. september 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing, jf. § 16. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

De feriefridage medarbejderen får tildelt fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 16.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
- Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 5. Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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.

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 12. Ferie

Stk. 1. Medarbejderne har 5 ugers ferie med løn. Der ydes 1½% i ferietillæg. Ferietillægget udbetales i overensstemmelse med ferieloven.

Stk. 2. Vedrørende eventuel udbetaling af 12½% feriegodtgørelse henvises til de aftaler, der indgås i henhold til § 5, stk. 1-3.

Stk. 3. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, 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. 4. Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

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

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

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

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

Stk. 5 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 2,05 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få ferie-godtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

§ 13. Tryghedsbestemmelser

Stk. 1. Ansættelse sker med en prøvetid på 6 måneder.

Stk. 2. Ved varsel om opsigelse og opsigelse med forkortet varsel medregnes den samlede anciennitet for ansættelse i Falck Danmark A/S.

Stk. 3 Medarbejdere, som 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, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 4. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til op til tre ugers frihed med løn uden tillæg til uddannelse i opsigelsesperioden med tilskud fra parternes Kompetenceudviklingsfond. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden. Det er udelukkende kurser på parternes positivliste, som medarbejderne har adgang til efter denne bestemmelse.

Stk. 5. Divisionerne forpligter sig til at give tilbud om genansættelse i ledige stillinger til medarbejdere, der er blevet afskediget som følge af arbejdsmangel, i indtil 6 måneder efter udløb af opsigelsesperioden.

Kollektiv ulykkesforsikring

Stk. 6. Medarbejderne er omfattet af en kollektiv ulykkesforsikring tegnet af Falck Danmark A/S i de enkelte divisioner.

§ 14. Pension

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af Falck Danmark A/S' Arbejdsmarkedspension, hvortil der af den skattepligtige løn (bortset fra ferietillæg på 1½% og feriegodtgørelse på 12½%) indtil udgangen af den måned, hvori den pågældende medarbejder opnår folkepensionsalderen, betales følgende:

Arbejdsgivers bidrag	Ansattes bidrag	I alt bidrag
10,0%	2,0%	12,0%

Ændring pr. den 1. maj 2025:

Arbejdsgivers bidrag	Ansattes bidrag	I alt bidrag
11,0%	2,0%	13,0%

Stk. 2. Ordningen omfatter medarbejdere over 21 år med 6 måneders anciennitet. Dette krav bortfalder dog, hvis medarbejderen ved ansættelsen allerede er omfattet af en arbejdsmarkeds-pension. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen, som et ikke ferieberettiget løntillæg, eller om beløbet fortsat skal ind-betales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Medarbejdere, der ikke ved overenskomstens ikrafttræden er omfattet af den tidligere mellem Falcks Redningskorps og organisationen indgåede overenskomst, kan vælge at opretholde bestå-ende pensionsordning.

Stk. 3. Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende fo-retager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder an-modning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Stk. 4. Ferietillægget indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag svarende til ferietillæg på 1%.

§ 15. Kompetenceudvikling

Stk. 1. Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at del-tage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har til-strækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Der gives endelig ret til at få fri til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenunder-visning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medar-bejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklings-fonden tilgår virksomheden.

Stk. 2. Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – har ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selv-valgt efter- og videreuddannelse. Ved fortsat beskæftigelse i Falck Danmark A/S har medarbejde-ren ret til at akkumulere denne ret i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år). Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 100pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudvik-lingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løn-tabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DA-overens-komsternes dækningsområde.

Stk. 3 Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af LO og DA. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler om året pr. fuldtidsansat medarbejder kr. 520,00. Herudover afsætter virksomheden 20 øre pr. præsteret time.

Overenskomstparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et andet re-levant overenskomstområde. Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder her-efter i stedet for nærværende bestemmelse.

§ 16. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 9,0% af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2026 stiger særlig opsparing til 10% af den ferieberettigende løn.

Pr. 1. marts 2027 stiger særlig opsparing til 11% af den ferieberettigende løn.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale at det særlige bidrag til særlig opsparing udbetales løbende.

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

Det kan aftales, at særlig opsparing tilgår pensionsindbetalingerne til PensionDanmark. Aftalen skal være skriftlig.

§ 17. LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden

LO og DA er enige om, at LO/DA Uddannelsesfonden har udviklet sine aktivitetsområder således, at en mere dækkende betegnelse fremover vil være LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden.

Til LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden opkræves på alle overenskomstområder, der hidtil har betalt til LO/DA Uddannelsesfonden, 31 øre pr. arbejdstime.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager 1/4 af det samlede årlige provenu, og at LO modtager 3/4 af det årlige provenu.

§ 18. Afregning af indkasserede beløb

Divisionerne fastsætter retningslinjer for afregning af beløb, der indkasseres af medarbejderne, herunder om kvittering for det afregnede beløb.

§ 19. Forsøgsordning om supplerende lokalaftaler

Parterne har aftalt en forsøgsordning, hvori der – under forudsætning af lokal enighed – kan indgås aftaler, som supplerer overenskomstens bestemmelser.

Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse i den relevante afdeling og medarbejdernes tillidsrepræsentant.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejdere omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet.

Lokalaftalerne forudsætter organisationernes godkendelse.

§ 20. Tvistigheder

Stk. 1. Hovedaftalen mellem LO og DA af 1. januar 1993 med senere ændringer er gældende for de af denne overenskomst berørte parter.

Stk. 2. Den senest vedtagne norm for regler for behandling af faglig strid er gældende for de af denne overenskomst berørte parter.

§ 21. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2025 og vil være gældende, indtil den efter forudgående skriftlig opsigelse fra en af parterne med 3 måneders varsel bringes til ophør med udgangen af februar måned, dog tidligst med udgangen af februar måned 2028.

København, den 17. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Sign. Anders Jorsal

Serviceforbundet
Sign. Julie Duelund

Falck Danmark A/S
Sign. Inger Merete Børsting

Faglig Puls
Sign. Finn Johnsen

B. TILLÆGSAFTALER

Tillægsaftale I vedrørende tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Salgskonsulenterne vælger af deres midte 1 tillidsrepræsentant for privatsælgerne og 1 tillidsrepræsentant for erhvervssælgerne.

Stk. 2. Salgssupervisorerne vælger af deres midte 1 talsmand vest for Lillebælt og 1 talsmand øst for Lillebælt, talsmændene vælger herefter 1 tillidsrepræsentant iblandt sig.

Stk. 3. En tillidsrepræsentant kan i det omfang, der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe, jf. stk. 1, repræsentere denne gruppe overfor virksomheden.

§ 2. Stedfortræder

Der kan vælges en stedfortræder for en valgt tillidsrepræsentant. Stedfortræderen fungerer, når den valgte tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende, og stedfortræderen har, i den tid pågældende fungerer som tillidsrepræsentant, samme rettigheder, pligter og beskyttelse som tillidsrepræsentanten.

§ 3. Valgbarhed

En tillidsrepræsentant skal vælges blandt de anerkendt dygtige salgskonsulenter/salgssupervisorer med mindst 1 års anciennitet. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de salgskonsulenter/supervisorer, som har arbejdet der længst.

Valget er gyldigt, når det er godkendt af forbundets lokale afdeling og meddelt virksomheden, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget inden 14 dage over for den pågældende afdeling.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

§ 4. Fagretlig behandling

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forelægge en klage eller henstilling til den for området ansvarlige ledelse. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved salgsledelsens afgørelse, kan klagen indbringes for organisationen, hvorefter overenskomstparterne overtager sagen/klagen.

§ 5. Fredspligt

En klage/uoverensstemmelse har ikke opsættende virkning. Det er tillidsrepræsentantens pligt at sørge for, at arbejdet fortsætter uforstyrret.

§ 6. Samarbejdet

Det påhviler såvel virksomheden som tillidsrepræsentanten at gøre sit bedste for at bevare og udvikle et godt og roligt samarbejde på arbejdspladsen.

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

§ 7. Møde med nyansatte

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 organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

§ 8. Afskedigelse

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Organisationens kontaktes med henblik på afholdelse af møde, forinden en tillidsrepræsentant afskediges. Mødet skal afholdes hurtigst muligt. Bestemmelsen gælder dog ikke ved bortvisning.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og forinden organisationen har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. En sådan behandling bør fremmes mest muligt, så afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 3. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.: Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

De ændrede bestemmelser er gældende for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

§ 9. Fravær - mødeaktivitet

Stk. 1. Lægges der beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomhedens og/eller medarbejderne, og dette sker på virksomhedens foranledning, skal der, for den tid der medgår hertil, finde sædvanlig aflønning sted, og der skal ydes tillidsrepræsentanten den nødvendige tjenestefrihed.

Ved forudgående aftale kan tillidsrepræsentanten opnå betalt frihed ved arbejde, som varetager virksomhedens og medarbejdernes interesser. Møder, der er indkaldt til af organisationerne, betales af disse.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne har adgang til tjenestefrihed med sædvanlig løn op til 3 gange årligt i forbindelse med tillidsmandsmøde samt til deltagelse i et årligt møde i tilslutning til generalforsamlings afholdelse, alle af 1 dags varighed. Dette skal ske med rimeligt varsel over for virksomheden.

Stk. 3. Endvidere skal tillidsrepræsentanten have frihed uden løn til at deltage på kurser, som har relation til tillidsrepræsentantuddannelsen, dog max. 2 uger pr. år (faglige G-kurser). Det er en forudsætning, at den pågældende sammen med den stedlige ledelse tilrettelægger kurset i god tid under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 4. For alle tillidsrepræsentanter udfyldes fraværssedler, hvoraf det fremgår, om fraværet er med eller uden løn.

§ 10. 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 tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

Bestemmelserne i § 9 træder i kraft for tillidsrepræsentanter som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

København, den 18. marts 2017, revideret 27. april 2023

Serviceforbundet
Sign. Torben Vangsgaard

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Sign. Anders Jorsal

Faglig Puls
Sign. Dennis Mahnkopf

Falck Danmark A/S
Sign. Jannie M. Pedersen

C. PROTOKOLLATER**Protokollat I (om salgskanaler m.v.)**

I forbindelse med, at AHTS for Falck A/S og Dansk Funktionærforbund/Assurandørernes Landssammenslutning har indgået ny overenskomst for perioden 1. marts 2000 - 29. februar 2004, har parterne aftalt følgende:

1. Parterne er enige om, at indgåelsen af overenskomsten ikke er til hinder for, at salgskonsulenter i de enkelte divisioner medvirker ved salg af øvrige divisioners og koncernselskabers produkter.
2. Parterne er endvidere enige om, at overenskomsten indebærer, at Falck A/S er berettiget til at anvende alle andre salgskanaler ved salg af abonnementer og produkter, idet aftalte indtjeningsmål ikke må forringes herved.

København, den 20. marts 2000

Dansk Funktionærforbund

Arbejdsgiverforeningen for Handel,
Transport og Service

Sign.: Tommy Hansen
Forbundssekretær

Sign.: Hans Henrik Mortensen

Assurandørernes Landssammenslutning

Falck A/S

Sign.: Jytte Petersen
Formand

Sign.: N. Hammer-Jespersen
Personaledirektør

Sign.: Egon Salo
Landsklubformand

Protokollat 2 (om forslag til etablering af et ligelønsnævn indenfor DA's og LO's fælles område)

Parterne er enige om, at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn jf. aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI overenskomst I v/DI og CO-industri.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det nævn, der i så fald oprettes af DI Overenskomst I v/DI og CO-industri.

København, den 12. marts 2010

Serviceforbundet

DI Overenskomst II (DSA) v/DI

Faglig Puls

Protokollat 3 (om 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.

København, den 12. marts 2010

Serviceforbundet

DI Overenskomst II (DSA) v/DI

Faglig Puls

Protokollat 4 (om Uddannelses og samarbejdsfonden)

Parterne er enige om, at virksomheden til Uddannelses- og samarbejdsfonden indbetaler pr. 1. marts 2025 45 øre pr. præsteret arbejdstime, pr. 1. marts 2026 50 øre pr. præsteret arbejdstime og pr. 1. marts 2027 55 øre pr. præsteret arbejdstime.

Anvendelse af midler fra Uddannelses- og samarbejdsfonden drøftes mellem parterne.

Eventuelle uforbrugte midler i henhold til dette protokollat tilbageføres til overenskomstparterne, medmindre disse træffer aftale om anden anvendelse af midlerne.

København, den 27. april 2023

Serviceforbundet
Sign. Torben Vangsgaard

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Sign. Anders Jorsal

Faglig Puls
Sign. Dennis Mahnkopf

Falck Danmark A/S
Sign. Jannie M. Pedersen

Protokollat 5 (om implementering af ligelønsloven mv.)

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

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 kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

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

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

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

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

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

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne 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 omfattende af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

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

København, den 12. marts 2010

Serviceforbundet

DI Overenskomst II (DSA) v/DI

Faglig Puls

Protokollat 6 (om 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 postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

København, den 18. marts 2017

Serviceforbundet

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Faglig Puls

Protokollat 7 (om seniorordning)

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Særlig opsparing

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

Pensionsbidrag

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 14. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing.

Ikke-afholdte feriefridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 11, stk. 4 og akkumulere dem. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres medarbejderens særlige opsparing med et beløb svarende til løn under sygdom.

Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen i maj måned give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år i maj måned meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 11, stk. 4.

Andre former for arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

København, den 11. marts 2020, revideret 27. april 2023

Serviceforbundet

Sign. Torben Vangsgaard

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Sign. Anders Jorsal

Faglig Puls

Sign. Dennis Mahnkopf

Protokollat 8 (om rådighedstjeneste)

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Protokollat 9
(om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser)

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Protokollat 10 (Organisationsaftale 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 – 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 arbejdsgevers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Protokollat 11 (Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmønster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage

D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer ar-	Individuelt	1 måned

	bejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk.1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oplysning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter Dansk Erhverv Arbejdsgiver og forbundet konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringerne kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 27. april 2023

Serviceforbundet
Sign. Torben Vangsgaard

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Sign. Anders Jorsal

Faglig Puls
Sign. Dennis Mahnkopf

Falck Danmark A/S
Sign. Jannie M. Pedersen

Protokollat 12 (tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse)

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet.

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

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/afdelinger.

Protokollat 13 (om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter)

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af Serviceforbundets medlemsforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i et af Serviceforbundets medlemsforbund finansieres via Uddannelses- og Samarbejdsfonden (Protokollat 4).

D. RETNINGSLINIER, SÆRSKILTE SKRIVELSER M.V.

Som bilag er optrykt aftaleformular vedrørende salgs- og indtjeningsvilkår med tilhørende underbilag.

Standardformular vedr. salgs- og indtjeningsvilkår

Mellem

Falck A/S

Division

Adresse

og

salgskonsulent/anden stillingsbetegnelse

Navn

Adresse

er indgået følgende aftale om salgs- og indtjeningsvilkår m.v.

* * * * *

Angivelse af evt. salgsområde:

Angivelse af evt. salgsdistrikt:

Angivelse af evt. anden identifikation af arbejdsområde/kundesegment:

* * * * *

Sted:

Dato:

Underskrifter

Salgschef

Salgskonsulent

1. Salgsmål	De aftalte salgsmål m.v. fremgår af bilag 1
2. Indtjening	Den aftalte indtjening, herunder fordeling på fast løn og/eller provision/bonus fremgår af bilag 2
3. Pensionsbidrag	Der henvises til overenskomstens § 16 for så vidt angår satserne og afgrænsning af pensionsordning. Såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerbidrag beregnes ud fra aftalt indtjeningsmål. Det kan aftales, at pension berigtiges i forhold til faktisk indtjening.
4. Provision/bonus	Hvis der er aftalt provision/bonus, jf. bilag 2, beregnes denne fra det aftalte tidspunkt. Optjent provision udbetales i efterfølgende måned, jf. overenskomstens § 5, stk. 9. Evt. optjent bonus udbetales i henhold til de aftalte terminer.
5. Produktsalg	Såfremt produktsalg vederlægges uden for den aftalte indtjening, jf. pkt. 2, skal provisionssatser for produktsalg fremgå af aftalen.
6. Løn under sygdom	Det skal af aftalen fremgå, hvorledes løn under sygdom beregnes.
7. Feriepenge	Feriepengene udbetales med udgangen af april måned. Der udbetales fast løn under ferie. Feretillæg med 1½% beregnes af den faste løn, dog ikke under afholdelse af ferie. Feriegodtgørelse med 12½% beregnes af evt. provision/bonus. For nyansatte, som ikke har optjent ret til fulde 5 ugers ferie med løn, modregnes kun i den faste løn.
8. Kørselsordning	Der er aftalt følgende kørselsordning: ... Aftalen kan omfatte firmabil (m. egenbetaling) eller kørselsgodtgørelse (m. eller u. biltilskud).
9. Telefontilskud/mobiltelefon	Der henvises til overenskomstens § 10, stk. 1-3.
10. Stillingsbeskrivelse	Som bilag 3 er vedlagt stillingsbeskrivelse.
11. Diverse salgsbestemelse	I bilag 2 indgår særlige bestemmelser, som knytter sig til den konkrete stilling.

12. Særlige kunder

Som bilag 4 er vedlagt oversigt over kunder, som behandles af salgsledelsen eller andre

13. Definitioner m.v.

Som bilag 5 er vedlagt oversigt over særlige definitioner, der har betydning for udløsning af provision m.v.

Bilag 1. Vedr.: Salgsmål

Der er aftalt følgende salgsmål:

- a. kr.
- b. kr.
- c. kr.
- d.
- e.

Der er aftalt følgende mål vedr. porteføljeudvikling:

Porteføljen er defineret således:

Porteføljen skal fra til stige med x%/y kr. målt som helårsværdi

Bilag 2. Vedr.: Indtjeningsmål (eksempel)

1. Der er aftalt følgende indtjeningsmål for 2001:

Indtjeningsmål på årsbasis: (f. eks.) 310.320,00 kr. ved samtidig opfyldelse af alle aftalte mål.

Indtjeningsmålet udgør summen af fast løn og provision (i eksemplet er ikke aftalt bonus).

Af indtjeningsmålet udbetales som fast løn 216.840 kr., mens 93.480 kr. udgør den beregnede provision.

Månedslønnen udbetales med 18.070,00 kr. pr. måned.

Ændring af indtjeningsmålet som følge af ændrede distrikter, produkter eller arbejdsopgaver sker normalt pr. januar i forbindelse med indgåelse af den individuelle aftale om salgs- og indtjeningsvilkår, jf. overenskomstens § 5, stk. 1.

2. Provisionssatsen eller provisionssatserne skal fastsættes således, at forudsætningen i overenskomstens § 5, stk. 6, kan opfyldes.

(Eks.: Er salgsmålet defineret til 613.000 kr. skal provisionsprocenten være 15,25 eller er salgsmålet defineret til 510.000 kr. og porteføljeudviklingen til 205.000 kr. kan provisionsprocenten for salget fastsættes til 12%, mens den for porteføljeudviklingen fastsættes til 15,75%)

3. Bestemmelser om udbetaling af provision, d.v.s. hvornår salg udløser/ikke udløser provision.

Bilag 3. Stillingsbeskrivelse

Indeholder beskrivelse af:

1. Formål med den konkrete stilling
2. Omfanget af det til stillingen knyttede ansvar
3. Gennemgang af hovedansvarsområderne, herunder
 - a) Planlægning af salget
 - b) Gennemførelse af salget
 - c) Vurdering og opfølgning
4. Sociale forventninger
5. Generelle forhold, der ikke i forvejen fremgår af overenskomst m.v.

Bilag 4. Oversigt over kunder, der behandles særskilt

Listen skal indeholde en oversigt over de kunder, der behandles af divisionsledelsen, salgsledelsen eller af andre med den virkning, at den konkrete salgskonsulent ikke må sælge til de pågældende uden særlig tilladelse, og så sådant salg ikke udløser provision uden særlig aftale.

Bilag 5. Særlige definitioner

I bilaget angives definitioner, der er nødvendige eller hensigtsmæssige for at undgå efterfølgende uoverensstemmelser. Sådanne definitioner kan f.eks. vedrøre provisionsberegning, når andre er involveret i et salg, hvornår der foreligger et salg i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, ægtefællers overtagelse af bestående kontrakter ved dødsfald m.v., selskabsomdannelser (ApS til A/S og lignende).