

OVERENSKOMST FOR DGI-HUSET VEJLE
INDGÅET MELLEM VIRKSOMHEDEN OG FOA
2023-2025

Overenskomstens område

§ 1 Område

Stk. 1. Overenskomsten gælder for tekniske servicemedarbejdere og badeassistenter samt idrætsassistenter, der ikke er ansat i fitnesscenter i DGI-huset Vejle.

Stk. 2. Ved tekniske servicemedarbejdere forstås medarbejdere, der er beskæftiget med servicering af gæster, tekniske og servicebetonede opgaver, der er tilknyttet til bygningernes vedligeholdelse og drift, samt gæsternes brug af disse. Herudover opgaver tilknyttet udenoms arealernes vedligeholdelse og drift.

Rengøringsopgaver løses i begrænset omfang og i naturlig tilknytning til de primære arbejdsfunktioner, f.eks. rengøring af halgulve.

Afløsning ved DGI-husets øvrige arbejdsopgaver kan finde sted i begrænset omfang.

Stk. 3. Ved badeassistenter forstås medarbejdere, der er beskæftiget med servicering af badegæster og badesikkerhed.

Rengøringsopgaver løses i begrænset omfang og i naturlig tilknytning til de primære arbejdsfunktioner, f.eks. rengøring af fliser og arealer i svømmehallen.

Afløsning ved DGI-husets øvrige arbejdsopgaver kan finde sted i begrænset omfang.

Stk. 4. Ved idrætsassistenter forstås medarbejdere, der er beskæftiget med opsætning af remedier og redskaber til brug ved udøvelse af boldspil og atletik og med instruktion i brugen af disse.

Rengøringsopgaver løses i begrænset omfang og i naturlig tilknytning til de primære arbejdsfunktioner, f.eks. rengøring og vedligeholdelse af redskaber og gulve i idrætshal mv.

Månedslønnede - fastansatte

§ 2 Løn

Minimallønnen udgør:

a) For medarbejdere uden relevant faglig uddannelse:

Pr. 1. marts 2023 kr. 23.679,58 pr. måned.

Pr. 1. marts 2024 kr. 24.401,07 pr. måned.

Deltidsansatte og løst ansatte aflønnes forholdsmæssigt.

b) For medarbejdere med relevant faglig uddannelse

Pr. 1. marts 2023 kr. 25.179,59 pr. måned.

Pr. 1. marts 2024 kr. 25.901,08 pr. måned.

Deltidsansatte aflønnes forholdsmæssigt.

c) Lønnen til timelønnede fremgår af § 13

Lønningerne er gældende fra overenskomstens ikrafttræden

Anciennitetstillæg:

Efter 1 års anciennitet på virksomheden får medarbejderen et anciennitetstillæg på kr. 500,- pr. måned. Deltidsansatte forholdsmæssigt.

Efter 4 års anciennitet på virksomheden får medarbejderen et anciennitetstillæg på kr. 750,- pr. måned. Deltidsansatte forholdsmæssigt.

- a) Vurdering og eventuel regulering af lønforhold, herunder løn for funktioner og kvalifikationer, sker mindst en gang om året. Lønregulering aftales, efter en forudgående drøftelse med den stedlige tillidsrepræsentant, i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i det særlige løntillæg, jf. § 2, litra d, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

- b) Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales. Under lokale forhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultat af forhandlingerne.
- c) Alle lønftaler afleveres i kopi til den stedlige tillidsrepræsentant, og sendes til FOA Vejle. Ved forglemmelse anmoder FOA om fremsendelse af lønftaler og virksomheden har herefter 4 uger til at fremsende.
- d) Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, fleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuelt uddannelse.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af FOA Vejle og DGI-huset Vejle.

- e) Der kan i DGI-huset indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrence og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- f) Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid.
- g) Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i litra c. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter

betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktions- og kvalifikationsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. litra c.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. Ved uenighed om udpegning af opmand anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

- h) Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til Ligelønslovens principper.
- i) Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal senest være til rådighed på sidste bankdag i måneden.
- d) Der indbetales til månedslønnede et særligt løntillæg, som pr. 1. marts 2020 udgør 3,0 % af den ferieberettigede løn. Det særlige løntillæg udbetales to gange om året, henholdsvis med lønnen for juni og december.

Det særlige løntillæg er ikke feriepengeberettiget.

Det særlige løntillæg udgør 5,0 % af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2024 7,0% af den ferieberettigede.

§ 3 Tillæg

- a. For arbejde præsteret på hverdage i tidsrummet mellem kl. 17:00 og 06:00 betales pr. 1. marts 2023 kr. 30,95 pr. time og pr. 1. marts 2024 kr. 32,03.
- b. For arbejde på helligdage betales pr. præsteret time, pr. 1. marts 2023 kr. 67,66 pr. præsteret time og pr. 1. marts 2024 kr. 70,03 pr. præsteret time.
- c. For arbejde i weekender gives der for alle præsterede timer i tidsrummet mellem kl. 06:00 lørdag til mandag morgen kl. 06:00 et tillæg, pr. 1. marts 2023 kr. 51,28 og pr. 1. marts 2024 kr. 53,07.
- d. Der gives alene det højeste tillæg i henhold til litra a, b, c.

§ 4 Pension

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,0 pct. af den personlige løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

Med virkning fra 1. juni 2023 gælder følgende:

Pensionsbidraget udgør 13,48 pct. af den skattepligtige indkomst inkl. feriepenge.
Virksomhedens bidrag udgør 10,99 pct. og medarbejderens bidrag udgør 2,49 pct.

Alle medarbejdere er omfattet af pensionsordningen, når følgende betingelser er opfyldt:

- a) Medarbejderen er fyldt 23 år
- b) Medarbejderen skal have været ansat i DGI-huset Vejle i 3 måneder.
- c) Medarbejderen må ikke have opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

For medarbejdere, der har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder, tillægges arbejdsgiverbidraget medarbejderens løn.

Pensionsordningen oprettes efter 3 måneders ansættelse.

Kommer man fra en stilling tilknyttet en pensionsordning indbetales der pension fra ansættelsestidspunktet.

Pensionsbidraget indbetales til PEN-SAM-LIV, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum

§ 5 Arbejdstid

- a) Den gennemsnitlige ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
- b) Arbejdstiden fastlægges lokalt på virksomheden efter drøftelse med tillidsrepræsentanten og under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
- c) Arbejdsplanen skal være kendt mindst 4 uger forud. I særlige tilfælde kan arbejdstidens placering ændres med 1 uges varsel.
- d) Medmindre andet aftales lokalt mellem arbejdsgiver og medarbejdere, kan der maksimalt tilrettelægges 7 søndagstjenester pr. kvartal.
- e) Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider indenfor en aftalt normperiode på højst 26 uger.

Alle timer indtil gennemsnitlig 37 timer pr. uge betales for såvel fuldtids- og deltidsansatte med almindelig løn. Den planlagte gennemsnitlige arbejdstid må i normperioden ikke overstige 37 timer pr. uge.

Den daglige arbejdstid må i arbejdsplanen ikke tilrettelægges med mindre end 4 timer og mere end 13 timer samlet indenfor et arbejdsdøgn.

Tilfældig forskydning af arbejdstiden på lukkevagt med indtil plus/minus 30 min. betragtes ikke som overarbejde men indgår i beregning af arbejdstiden og afvikles i normperioden

- f) EU direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.
- g) Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt lokalt. Pauserne planlægges så tæt på de normale spisetider som muligt. I weekender og på helligdag indgår pauserne i beregningen af arbejdstiden. Bestemmelserne er ikke til hinder for, at der kan aftales flekstidsordninger.

- h) Medarbejderen har ret til frihed eller afspadsering svarende til præsteret arbejdstid (time for time) på 1. maj og grundlovsdag. Dog maksimalt 4 timer pr. dag. Arbejde på helligdage godtgøres med nedskrivning af den planlagte arbejdstid i normperioden med det præsterede antal arbejdstimer. Den 24. og 31. december kan arbejde kun planlægges indtil kl. 16.
- i) For hver gang der præsteres 37 timers arbejde på 2. og 3. skift opspares der ret til 3 timers afspadsering.
- j) Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte 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.

§ 6 Overarbejde

Overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

Overarbejde er arbejde udover den i arbejdsplanen fastlagte daglige arbejdstid for den enkelte dag i henhold til § 5 litra a og e.

For deltidsbeskæftiget personale er arbejde op til 37 timer i den enkelte uge merarbejde.

Overarbejdsbetaling ydes når arbejdet er udført efter pålæg fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før ved arbejdstidens ophør. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, betales 1 timeløn + 50 pct.

- a) Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg jf. § 5, betales med timeløn + 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør på hverdage og arbejdslordage. For alt andet overarbejde betales almindelig timeløn med tillæg på 100 pct.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24:00 og kl. 06:00, betales dog altid med timeløn plus 100 pct.

Overarbejde oprundes til halve timer pr. dag.

- b) Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.
- c) Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.
- d) Der betales ikke arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til overenskomstens § 3 for timer der honoreres med overarbejde
- e) Timerne skal fortrinsvis afspadseres, således at 50 procents timer afspadseres med 1,5 time, og 100 procents timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

- f) Fritidens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse, medmindre andet aftales.

§ 7 Opsigelse

Stk. 1 Funktionærloven gælder for personale omfattet af denne overenskomst

Stk. 2 Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 8 Fravær ved sygdom, barns sygdom og barsel

1. Barns sygdom

- a) Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.
- b) 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. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og loveerklæring.
- c) Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.
- d) Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere 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.

2. Barns hospitalsindlæggelse

- a) Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b) Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.
- c) Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d) Der ydes fuld løn, som løn under sygdom.

- e) Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

3. Barsel (graviditet, adoption og orlov)

- a) Der henvises til gældende lovgivning.
- b) Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Virksomheden betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 10 uger efter modtagelsen, i det omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

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

- c) Under samme betingelser som i litra b betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).
- d) Under samme betingelser som i litra b betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra b, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- e) For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere
Under samme betingelser som i litra b betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra b, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

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

Oversigt over orlovsforløb:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselsorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra b, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.
	Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselsorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra b, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.
	Holdes orloven, der er reserveret til den Enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

e) Under de 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som afholder orlov efter litra b. Det samlede pensionsbidrag udgør kr. 2.040,00. Heraf udgør virksomhedens bidrag kr. 1.360,00 og medarbejderens bidrag kr. 680,00

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:
Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra b, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Det samlede pensionsbidrag udgør 3.549 kr. pr. md. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2.957 kr. pr. md. og medarbejderens bidrag 592 kr. pr. md.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

4. Børneomsorgsdage

Medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til at holde to 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.

Parterne er enige om, at reglen om børneomsorgsdage, bortset fra anciennitetskravet, gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden 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.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

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 børneomsorgsdag 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.

§ 9 Ferie

- 1) Ferieloven er gældende. Ferien kan aftales afviklet som 185 timer. For deltidsansatte forholdsmæssigt.

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 holdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

- 2) 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.
- 3) Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.
- 4) Medarbejder og virksomhed kan aftale overførsel af ferie ud over 20 feriedage, jf. ferielovens regler herom.
- 5) Der tilkommer medarbejderen et forhøjet ferietillæg på 1,95% (ferielovens beløb er indeholdt heri).

§ 10 Feriefridage

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- 1) Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.
- 2) 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 det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september. De 5 feriefridage beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.
- 3) Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- 4) Feriefridagene betales som ved sygdom.
- 5) Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- 6) Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, der ikke er blevet afholdt, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

- 7) Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.
- 8) Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- 9) Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden 1. januar – 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

§ 11 Seniorordning

Pr. 1. oktober 2012 kan virksomheden og tillidsrepræsentanten ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- c. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing i form af det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag, så de kan anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden herunder er parterne enige om, at de konverterede midler ikke er feriepengeberettiget. Der kan ske ændringer i den fastsatte konvertering ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden
Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke afholdte feriefridage Medarbejderen kan inden 3 uger efter ferieårets udløb anmode om, at ikke afholdte feriefridage hensættes til opsparing i stedet for udbetaling. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

§ 12 Tillidsmandsregler

Stk. 1. Generelle bemærkninger

- a) Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.
- b) Tillidsrepræsentanten har historisk været de ansattes talerør, men i takt med udviklingen i ansvarsopgaver, arbejdsopgaver og nye organisationsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanten vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for virksomheden.
- c) Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen forpligter sig til at arbejde for et samarbejde præget af gensidig åbenhed og tillid.

- d) Samarbejdet evalueres årligt i en statussamtale mellem tillidsrepræsentant og direktør.

Stk. 2. Valg af tillidsmand

- a) Tillidsmanden vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år i den pågældende virksomhed.
- b) Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.
- c) Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af FOA og meddelt DGI-huset Vejle.
- d) Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e) Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være FOA i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f) Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.
- g) Ved sin godkendelse garanterer FOA, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.
- b) Tillidsrepræsentanten har ret til at mødes med nyansatte kolleger i arbejdstiden med henblik på at orientere om samarbejdet på virksomheden samt orientere om muligheden om medlemskab af organisationerne.
- c) Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

- d) Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- e) Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

f) Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

g) Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Stk. 4. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Der skal foreligge tvingende årsager til at opsig en tillidsrepræsentant. En påtænkt afskedigelse skal først forhandles med FOA. Ved afskedigelse har tillidsrepræsentanten krav på normalt opsigelsesvarsel + 3 måneder.

Stk. 5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 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 opdateringen 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. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden for Kontor – Lagerområdet mellem Dansk Erhverv og HK efter de gældende regler. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

Stk. 6. Ophørte tillidsrepræsentanter

En funktionær eller funktionærlignende ansat, 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 den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

§ 13 Arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten 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.

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

Timelønnede – løst ansatte

§ 14 Personafgrænsning

Der kan ansættes timelønnede medarbejdere.

Stk. 1 Antallet af timelønnede bør begrænses mest muligt. Det tilstræbes i størst mulig omfang at den af ledelsen besluttede åbningstid og serviceniveau kan betjenes af fast ansat personale.

Stk. 2 Løn til timelønnede

Timelønnede aflønnes pr. 1. marts 2023 med kr. 142,95 pr. time og pr. 1. marts 2024 med kr. 147,45 pr. time. Tillidsrepræsentanten, eller i dennes fravær FOA Vejle, vil på forlangende kunne få udleveret en oversigt over forbruget af timelønnede i en angiven periode

§ 15 Hovedaftale

Hovedaftalen mellem LO og DA er gældende

Ikrafttræden og opsigelse

§ 16 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2023.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2025. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

Selvom overenskomsten er opsagt, løber den videre indtil en ny overenskomst er indgået eller arbejdsstandsning er iværksat.

FOA – Fag og Arbejde

Thomas Brückner

DGI-huset Vejle

Bo Jørdansen