

**2020  
2023**

**Indgået mellem**

DI Overenskomst II (SBA)

og

FOA – Fag Og Arbejde

# **BPA-handicap- hjælper overenskomst**

DI nr. 854598

2020-2023

BPA-handicaphjælper-overenskomst

mellem

DI Overenskomst II (SBA/DSV)

og

FOA

## INDHOLD

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD .....	5
§ 3. UDDANNELSESFORHOLD .....	6
§ 4. LØN OG LØNUDBETALING .....	6
§ 5. PENSION .....	8
§ 6. SENIORORDNING .....	10
§ 7. ARBEJDSSTID .....	12
§ 8. AFTEN-/NATTJENESTE .....	13
§ 9. WEEKENDTJENESTE .....	14
§ 10. LEDSAGELSE VED FERIE, INDLÆGGELSE, KONFERENCER M.V .....	14
§ 11. FERIE.....	15
§ 12. FERIEFRIDAGE .....	16
§ 13. SYGDOM .....	16
§ 14. BARSEL.....	18
§ 15. BØRNS SYGDOM OG BØRNEOMSORGS-DAGE .....	21
§ 16. OPSIGELSE.....	22
§ 17. TILLIDSREPRÆSENTANTER .....	24
§ 18. RÅDIGHEDSVAGT .....	24
§ 19. FAGRETLLIG BEHANDLING.....	25

§ 20. HOVEDAFTALE.....	25
§ 21. OPRETTELSE AF OVERENSKOMST .....	25
§ 22. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER .....	26
§ 23. LOKALAFTALER.....	26
§ 24. VIKARER FRA VIKARBUREAUER .....	27
§ 25. UDDANNELSESFOND .....	27
§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	27
PROTOKOLLAT 1 – OMRÅDEINDDDELING.....	28
PROTOKOLLAT 2 – AFTEN-, NAT- OG WEEKENDTILLÆG.....	29
PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN .....	31
PROTOKOLLAT 4 – AFLØSERE .....	35
PROTOKOLLAT 5 – OM TRYGHED.....	35
PROTOKOLLAT 6 – OM TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER	35
PROTOKOLLAT 7 – PERSONLIGT TILLÆG .....	40
PROTOKOLLAT 8 – FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSNITLIG UGENTLIG ARBEJDSTID OVER 37 TIMER .....	41
PROTOKOLLAT 9 – DIGITAL POST .....	42
PROTOKOLLAT 10 – AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN .....	42
PROTOKOLLAT 11 – SUSPENSION AF FERIEFRIDAGE.....	47

<b>PROTOKOLLAT 12 – AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER .....</b>	<b>48</b>
<b>PROTOKOLLAT 13 – AFTALE OM PENSIONSOPPLYSNINGER.....</b>	<b>50</b>
<b>PROTOKOLLAT 14 – AFTALE OM INDHOLD, FORNYELSE OG REVISION.....</b>	<b>52</b>

## **§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE**

Overenskomsten omfatter handicaphjælper, der ansættes til at udføre borgerstyret personlig assistance<sup>1</sup> for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA/DSV).

## **§ 2. ANSÆTTelsesforhold**

### **STK. 1.**

Ansættelse finder sted på timeløn.

### **STK. 2.**

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

Sammen med ansættelsesbeviset udleverer virksomheden det materiale om PenSam, som FOA på eget initiativ har sendt til virksomheden. Materialet skal ikke udleveres i det løbende ansættelsesforhold.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem DI Overenskomst II (SBA-DSV) og FOA.

Såfremt ansættelsesbeviset og/eller materiale om PenSam ikke er udleveret til handicaphjælperen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, eller ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en virksomhed, der senest 15 dage efter, at handicaphjælperen eller dennes organisation har rejst krav om udlevering af korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der

---

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

foreligger systematisk brud på nærværende paragraf.

### **STK. 3.**

Handicaphjælperen er tilknyttet en eller flere borgere, og tjenestestedet er enten borgerens bopæl eller det sted, hvor borgeren i øvrigt opholder sig.

## **§ 3. UDDANNELSESFORHOLD**

### **STK. 1.**

Ansættelse sker i henhold til myndighedernes bevilling til borgeren, som fastsætter kvalifikationskravene til handicaphjælperen.

### **STK. 2.**

Når borgerens bevilling betinger, at handicaphjælperen er uddannet social- og sundhedsassistent, social- og sundheds-hjælper eller en sidestillet uddannelse<sup>2</sup>, skal handicaphjælperen aflønnes på den baggrund.

### **STK. 3.**

Når bevillingen ikke stiller krav om uddannelse, sker ansættelsen som ikke-uddannet handicaphjælper.

## **§ 4. LØN OG LØNUDBETALING**

### **STK. 1.**

Lønningerne fastsættes i perioden 1. marts 2020 – 28. februar 2023 i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed. De til enhver tid gældende satser er tilgængelige på DI's hjemmeside [www.di.dk](http://www.di.dk) og FOA's

---

<sup>2</sup> F.eks. uddannelse som sygehjælper, hjemmehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejer, plejehjemsassistent eller pædagogisk assistent.

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

## **STK. 2.**

Timelønnen (grundlønnen) fastsættes jf. stk. 1 således:

Ikke-uddannede handicaphjælpere:

Løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse: Løntrin 18

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse: Løntrin 22

## **STK. 3.**

Erfaringsløn:

Ikke-uddannede handicaphjælpere

Løntrin 12 med 3 års erfaring:

+ 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau

Erfaring opgøres således:

Ikke-uddannede handicaphjælpere har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer<sup>3</sup>, at de fra tidligere ansættelsesforhold som handicaphjælper i en borgers hjem har haft mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit over en 3-årig periode. Kravet om 3 års erfaring skal være opnået inden for de sidste 5 år.

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse med 4 års erfaring:

---

<sup>3</sup> Når arbejdsgiver skriftligt anmoder om dokumentation for tidligere beskæftigelse, skal handicaphjælperen aflevere den indenfor 1 måned efter anmodningen. Overholdes fristen ikke, gives erfaringsstillægget med virkning fra den første lønperiode efter aflevering af dokumentationen.



Løntrin 20

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse med 11 års erfaring: Løntrin 26

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse med 4 års erfaring: Løntrin 26

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse med 10 års erfaring: Løntrin 30

Erfaring opgøres således:

Handicaphjælpere med faglig uddannelse har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer<sup>4</sup>, at de har udført arbejde på baggrund af uddannelsen i det krævede antal år.

#### **STK. 4.**

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Lønnen kan udbetales forskudt, f.eks. fra den 15. til den 14. efter virksomhedens valg.

### **§ 5. PENSION**

#### **STK. 1.**

Handicaphjælpere omfattes af en kollektiv arbejdsmarkeds-pensionsordning, der – efter handicaphjælperens eget valg – forvaltes gennem PenSam.

Handicaphjælpere, der inden 1. juli 2020 har valgt PensionDanmark som pensionsselskab, kan fortsætte denne pensionsordning. For handicaphjælpere, der ansættes efter 1. juli 2020, skal pensionsordningen etableres i PenSam.

---

<sup>4</sup> Se note 3.

Hvis virksomheden allerede har tegnet pensionsordning i et andet selskab, kan virksomheden vælge at fortsætte pensionsordningen for de handicaphjælpere, der ønsker det og er pensionsberettigede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver omfattet af overenskomsten. For nye handicaphjælpere skal pensionsordningen etableres i PenSam.

### **STK. 2.**

Pensionsbidraget udgør 12,89 % af grund-/erfaringslønnen, 5 % af aften- og nattillæg jf. § 8 samt 1 % af weekendtillægget jf. § 9.

Arbejdsgiver indbetaler hele pensionsbidraget til pensionsleverandøren samtidig med lønudbetalingen.

1/3 af pensionsbidraget er feriepengeberettiget.

### **STK. 3.**

Pensionsordningen omfatter følgende handicaphjælpere:

Handicaphjælpere, der er fyldt 21 år og har 8 måneders anciennitet som handicaphjælper i en borgers eget hjem med mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Pensionsordningen omfatter ikke handicaphjælpere, der arbejder mindre end 8 timer om ugen i gennemsnit for virksomheden.

For handicaphjælpere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, medregnes perioden, hvor handicaphjælperen har været omfattet af pensionsordningen, i anciennitetskravet på 8 måneder i 2. afsnit.

Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

Hvis overenskomstparterne konstaterer, at kommuner udmåler tilskud til BPA efter overenskomsten mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA), så kan den enkelte virksomhed vælge at udbetale et ajourføringstillæg på 0,38 kr. pr. time. Tillægget indgår ikke i pensionsberegningen

#### **STK. 4.**

Når handicaphjælperen modtager folkepension eller social pension, kan det aftales, at pensionsbidraget udbetales om et tillæg til lønnen. 1/3 af tillægget er feriepengeberettiget.

### **§ 6. SENIORORDNING**

Handicaphjælperen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via konvertering af pensionsmidler jf. nedenfor eller handicaphjælperens egne midler. Det er ikke muligt for den enkelte handicaphjælper at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, Seniorordningen skal være omkostningsneutral for virksomheden.

I en seniorordning kan hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 5, konverteres til seniorfridage.

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

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

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

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

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

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

## **§ 7. ARBEJDSSTID**

### **STK. 1.**

Fra den 1. maj 2017 må den gennemsnitlige ugentlige

arbejdstid i en 4 måneders periode ikke overstige 37 timer, med mindre handicaphjælperen og virksomheden har indgået aftale om højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i overensstemmelse med betingelserne i Protokollat 8.

Ansættelsesaftaler, der er indgået inden 1. maj 2017 med en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end 37 timer, kan fortsætte på uændrede vilkår for så vidt angår løn under sygdom jf. § 13 og barsel jf. § 14.

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

Arbejdstiden kan tilrettelægges som døgnvagter, tolvtimers vagter eller på anden måde jf. Protokollat 3. Det bemærkes, at døgnvagt kun kan benyttes, når borgerens bevilling ikke kræver vågen vagt.

Handicaphjælperen får, så vidt det er muligt, udleveret vagtplan, så den kendes 3 uger frem.

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

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

Det ovenfor anførte om arbejdets tilrettelæggelse og afvikling af arbejdet finder tilsvarende anvendelse under deltagelse i borgerens ferie i Danmark.

#### **STK. 4.**

Hvileperioder og fridøgn fastlægges i henhold til retningslinjerne i Protokollat 3.

#### **STK. 5.**

Hvis handicaphjælperen bliver pålagt at forblive i tjenesten

ved afløseres udeblivelse, oppebærer handicaphjælperen sædvanlig løn samt et overarbejdstillæg på 50 % af grundlønnen/erfaringslønnen.

Tillægget ydes pr. påbegyndte halve time, men det udløses kun, hvis handicaphjælperen er nødt til at forblive i tjenesten i mere end en halv time efter arbejdstids ophør.

#### **STK. 6.**

Mellem virksomheden og den enkelte handicaphjælper kan der træffes aftale om, at virksomheden kan tilkalde handicaphjælperen i akutte situationer. Tilkald med et varsel på mindre end 6 timer ved akut fravær hos en kollega berettiger til et engangsvederlag på kr. 400,00 (ikke pensionsgivende).

#### **§ 8. AFTEN-/NATTJENESTE**

For arbejde alle dage mellem kl. 17.00 til kl. 23.00 betales et tillæg på 30% af timelønnen.

For arbejde alle dage mellem kl. 23.00 til kl. 06.00 betales et tillæg på 35% af timelønnen.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

#### **§ 9. WEEKENDTJENESTE**

For arbejde på lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 30% af timelønnen.

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

Som helligdage betragtes Nytårsdag, Skærtorsdag,

Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag,  
2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

#### **§ 10. LEDSAGELSE VED FERIE, INDLÆGGELSE, KONFERENCER M.V.**

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

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

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

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

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

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

#### **STK. 4.**

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet. Vederlaget udgør pr. dag:

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

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

#### **STK. 5.**

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

#### **STK. 6.**

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

#### **§ 11. FERIE**

Handicaphjælperne har ret til ferie i henhold til ferielovens regler. Hovedorganisationernes standardaftale A om ferie er gældende.

Dansk Industri garanterer for pengenes tilstedeværelse, når medlemmer af Dansk Industri benytter feriegarantiordningen.

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

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes 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 arbejdsfrie 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 lange eller korte arbejdsdage.

#### **§ 12. FERIEFRIDAGE**

*Nedenstående feriefridage er suspenderet jf. protokollat 11 om suspension af feriefridage.*

Handicaphjælperne har ret til 5 feriefridage i perioden fra 1. maj til 30 april.



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

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

Handicaphjælperen kan kun holde 5 feriefridage fra 1. maj til 30. april, uanset eventuelt jobskifte i løbet af perioden.

## **STK. 2**

Feriefridage omregnes til og afvikles som indtil 8 fraværstimer pr. feriefridag indenfor perioden fra 1. maj til 30. april.

Såfremt feriefridagene ikke afholdes indenfor perioden fra 1. maj til 30. april, skal restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferie i den førstkommende feriefridagsperiode (1. maj til 30. april).

## **§ 13. SYGDOM**

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

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

## **STK. 2.**

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

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

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes

handicaphjælperens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Sygeløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den samlede timeløn, som handicaphjælperen ville have været berettiget til under fraværet. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats<sup>5</sup>.

### **STK. 3.**

Til handicaphjælperen indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at handicaphjælperen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Det gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Ved fuld løn forstås grund- og erfaringsløns samt fast påregnelige tillæg.

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

Handicaphjælperen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

## **§ 14. BARSEL**

### **Graviditetsorlov, barselorlov og fædreorlov**

Virksomheden betaler til handicaphjælperen, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i

---

<sup>5</sup> Hvis handicaphjælperen har flere arbejdsgivere, som skal dele sygedagpengerefusionen, kan virksomheden fx modregne i lønnen.

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

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

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

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

## **STK. 2.**

Virksomheden yder betaling under fravær i indtil 11 uger. Betaling svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

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

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

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

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

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

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

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

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov	11 uger med fuld løn.  Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

### **STK. 3.**

Med virkning fra 1. juli 2020 ydes der fuld løn under forældreorlov i indtil 14 uger. Betaling svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Ændringen har virkning for medarbejdere for hvilke, der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 14 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 4 uger, og den anden forælder ret til at holde 7 uger.

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

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

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

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

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

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

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

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselsorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov	14 uger med fuld løn.  Af disse 14 uger har den forælder, der afholder barselsorloven ret til at holde 4 uger og den anden forælder ret til at holde 7 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.
--	--

## **§ 15. BØRNS SYGDOM OG BØRNEOMSORGS-DAGE**

Til handicaphjælpere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt til pasning af sygt, hjemmeværende barn under 14 år på barnets første og anden sygedag, dog maksimalt 8 timer pr. dag.

### **STK. 2.**

Handicaphjælpere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til to børne- omsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn handicaphjælperen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden, borge- ren og handicaphjælperen under hensyntagen til borgerens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

### **STK. 3**

Handicaphjælpere 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.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

## **§ 16. OPSIGELSE**

Anciennitet	Fra Virksomheden	Fra Handicaphjælperen
0 til 14 dage	Dag til dag	Dag til dag
14 dage til 3 måneder	7 dage	7 dage
3 til 6 måneder	14 dage	7 dage
6 til 12 måneder	18 dage	9 dage
Mere end 12 måneder	60 dage	21 dage
Mere end 36 måneder	72 dage	28 dage

### **STK. 2.**

Opsigelsesvarslerne kan fraviges på følgende måde, når opsigelsen skyldes borgerens dødsfald eller bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling:

Ved dødsfald: 14 dage  
 Ved bortfald/  
 væsentlig ændring af borgerens bevilling: 30 dage

### **STK. 3.**

I en opsigelsesperiode er handicaphjælperen forpligtet til at lade sig omplacere til andet passende arbejde hos andre borgere.

### **STK. 4.**

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

### **STK. 5.**

Opsiges en handicaphjælper med mindst 6 måneders anciennitet, bevarer handicaphjælperen sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

**STK. 6.**

Handicaphjælpere, som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens drift.



## **§ 17. TILLIDSREPRÆSENTANTER**

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

### **STK. 2.**

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

### **STK. 3.**

De nærmere regler for valget fastsættes ved lokal aftale i den enkelte virksomhed. Kan enighed ikke opnås lokalt, gælder tillidsrepræsentantreglerne i Protokollat 6.

### **STK. 4.**

Reglen i Protokollat 6 om afskedigelse og ophør af tillidsrepræsentanthvervet kan dog ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 18. RÅDIGHEDSVAGT**

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

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

Rådighedsvagt fra vagtværelse indregnes i tjenestetiden med 3/4 time pr. time. Handicaphjælperen vil under rådighedsvagten få stillet mobiltelefon til rådighed.

### **STK. 2.**

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

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

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

For tilkald som finder sted på særlige tidspunkter jf. § 8 og § 9 ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

### **STK. 3.**

Ved tilkald i tidsrummet fra kl. 24-06 har handicaphjælperen ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

## **§ 19. FAGRETLIG BEHANDLING**

Normen for behandling af faglig strid er gældende.

## **§ 20. HOVEDAFTALE**

Hovedaftalen mellem DA og FH finder anvendelse.

## **§ 21. OPRETTELSE AF OVERENSKOMST**

FOA kan kun indgå overenskomst med medlemmer af DI Overenskomst II (SBA-DSV) gennem DI Overenskomst II (SBA-DSV).

### **STK. 2.**

Virksomheder, som senest pr. 1. september 2009 er optaget som medlem af DI Overenskomst II (SBA-DSV), er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

FOA kan dog efter de almindelige fagretlige regler kræve, at nærværende overenskomst skal være gældende over for en

virksomhed omfattet af afsnit 1.

## **§ 22. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER**

Virksomheder, som er optaget som medlem af DI Overenskomst II (SBA-DSV) efter den 1. september 2009, omfattes af overenskomsten, hvis virksomheden beskæftiger handicaphjælpere, der udfører borgerstyret personlig assistance.

### **STK. 2.**

En overenskomst mellem FOA og en virksomhed, der indmelder sig i DI Overenskomst II (SBA-DSV), gældende for handicaphjælpere, der udfører borgerstyret personlig assistance, erstattes fra indmeldelsestidspunktet af nærværende overenskomst.

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

### **STK. 3.**

Det fastslås mellem FOA og DI Overenskomst II (SBA-DSV), fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

## **§ 23. LOKALAFTALER**

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den nuværende overenskomsttekst ikke tager højde for. Sådanne lokalaftaler, skal indgås skriftligt mellem arbejdsgiver og handicaphjælperens tillidsrepræsentant eller - såfremt en sådan ikke er valgt - med FOAs lokale

afdeling(er).

#### **§ 24. VIKARER FRA VIKARBUREAUER**

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

#### **§ 25. UDDANNELSESFOND**

Til DA/FH Udviklingsfonden opkræves der et bidrag på 45 øre pr. arbejdstime.

#### **§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2020.

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. marts 2023.

København, marts 2020

FOA

DI Overenskomst II

(SBA-DSV)

## **PROTOKOLLAT 1 – OMRÅDEINDELING**

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

Til område 0 henføres:

Kommuner der ikke er henført til gruppe 1-4.

Til område 1 henføres:

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

Til område 2 henføres:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød, Aarhus.

Til område 3 henføres:

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

Til område 4 henføres:

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

**PROTOKOLLAT 2 –  
AFTEN-, NAT- OG WEEKENDTILLÆG**

Tillægget udgør pr. 1. marts 2020 nedenstående procentdel af handicap- hjælperens samlede timeløn:

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Klokken 00 - 01	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	85,0 %
Klokken 01 - 02	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	85,0 %
Klokken 02 - 03	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	85,0 %
Klokken 03 - 04	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	85,0 %
Klokken 04 - 05	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	85,0 %
Klokken 05 - 06	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	85,0 %
Klokken 06 - 07	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0 %
Klokken 07 - 08	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50,0 %
Klokken 08 - 09	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 09 - 10	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 10 - 11	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 11 - 12	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 12 - 13	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 13 - 14	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 14 - 15	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %

Klokken 15 - 16	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 16 - 17	0%	0%	0%	0%	0%	30,0 %	50,0 %
Klokken 17 - 18	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	60,0 %	80,0 %
Klokken 18 - 19	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	60,0 %	80,0 %
Klokken 19 - 20	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	60,0 %	80,0 %
Klokken 20 - 21	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	60,0 %	80,0 %
Klokken 21 - 22	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	60,0 %	80,0 %
Klokken 22 - 23	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	30,0 %	60,0 %	80,0 %
Klokken 23 - 24	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	35,0 %	65,0 %	85,0 %

## **PROTOKOLLAT 3 – AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN**

### **INDLEDENDE BEMÆRKNINGER**

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

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

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

### **§ 1. PERSONAFGRÆNSNING**

Aftalen omfatter medarbejdere (handicaphjælpere), der ansættes i henhold til Handicaphjælperoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) / Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) på den ene side og FOA på den anden side, til udførelse af borgerstyret personlig assistance for virksomheder, der er medlemmer af DI Overenskomst II (SBA) eller Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA), samt virksomheder, som indgår aftale med forbundssiden om at tiltræde denne overenskomst.

### **§ 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID VED NORMALT ARBEJDE**

Hviletiden kan nedsættes til 8 timer. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen, og ikke i 2 på



hinanden følgende perioder af 24 timer.

### **§ 3. FRIDØGN**

#### **Stk. 1.**

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

#### **Stk. 2.**

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

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

#### **Stk. 1.**

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

Når der i en 24 timers vagt udføres arbejde, må der uden for dagtimerne kun udføres opgaver i forbindelse med pleje, overvågning og ledsagelse, og ikke eksempelvis rengøring. Før starten af 24 timers vagt skal der være en hvileperiode på 11 timer.

#### **Stk. 3.**

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

#### **Stk. 4.**

I det omfang der ikke kan sikres handicaphjælperen mindst 6

timers sammen- hængende hvil i en 24 timers vagt skal der gå 24 timer mellem to 24 timers vagter, jfr. dog § 5.

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

### **Stk. 1.**

Der kan være to 24 timers vagter i forlængelse af hinanden én gang pr. måned i forbindelse med aktiviteter uden for borgere-ns hjem. Dette skal ske under nedenstående forudsætninger.

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

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

### **Stk. 4.**

Det skal sikres, at der under hver vagt på 24 timer er en hvile- periode på 8 timer, hvoraf mindst de 6 timer skal være sam- menhængende. Denne hvileperiode på 6 timer skal ligge om natten.

## **§ 6. HVILEPLADS**

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

## **§ 7. FORCE MAJEURE**

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

## **§ 8. IKRAFTTRÆDEN**

### **Stk. 1.**

Denne aftale har virkning fra underskrifttidspunktet.

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

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

København, marts 2020

DIO II/DI

FOA

## **PROTOKOLLAT 4 – AFLØSERE**

Afløsere kan uanset timetal ansættes til afløsning uden at være i fast beskæftigelse hos én borger.

Ansættelsen som afløser sker fra gang til gang uden gensidigt opsigelsesvarsel, og parterne er enige om, at afløsning ikke udløser akuttillæg i henhold til overenskomstens § 7 stk. 6.

Parterne forudsætter, ansættelse af afløsere sker i begrænset omfang og ikke træder i stedet for ordinær ansættelse.

## **PROTOKOLLAT 5 – OM TRYGHED**

Når en borger overdrager arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed omfattet af nærværende overenskomst, så må overdragne handicaphjælperes løn (inklusive tillæg og pension) ikke forringes ved fortsat beskæftigelse hos den samme borger.

## **PROTOKOLLAT 6 – OM TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER**

### **1. GENERELLE BEMÆRKNINGER**

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

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

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været handicaphjælpernes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og

arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for virksomheden.

## **2. HVOR KAN TILLIDSREPRÆSENTANT VÆLGES**

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

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

## **3. VALGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANT**

a.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige handicaphjælpere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed.

b.

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt DI Overenskomst II (SBA-DSV).

c.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

d.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være FOA i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af

meddelelsen om valget.

e.

Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

f.

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

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

a.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanten skal varetage alle handicaphjælperes forhold uanset disses organisationsforhold.

b.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte handicaphjælperes personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

c.

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

d.

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

e.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

f.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

g.

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

h.

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

## 5. KLUBBER, OPSLAG

a.

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

b.

I det omfang, arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.

c.

På et for handicaphjælperne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.

d.

Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

## 6. AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

a.

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

b.

Parterne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

c.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungne årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en handicaphjælper fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

d.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden FOA har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling,



medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

e.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

f.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

g.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

h.

Såfremt FOA hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

## **PROTOKOLLAT 7 – PERSONLIGT TILLÆG**

Virksomheden kan betale et personligt tillæg til handicaphjælperen, hvis virksomheden finder det nødvendigt af hensyn til rekruttering og fastholdelse af tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft.

### **PROTOKOLLAT 8 – FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSNITLIG UGENTLIG ARBEJDS- TID OVER 37 TIMER**

Når handicaphjælperen frivilligt ønsker at arbejde mellem 37 og 48 timer pr. uge i gennemsnit, kan sådan aftale skriftligt indgås mellem handicaphjælperen og virksomheden. Aftalen har som konsekvens, at handicaphjælperen under sygdom jf. § 13 og barsel jf. § 14 maksimalt har ret til fuld løn for 37 timer pr. uge i gennemsnit.

Ansættelse må ikke være betinget af en aftale om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid mellem 37 og 48 timer.

Forbundene skal godkende aftalen, inden den kan træde i kraft. Godkendelsen skal kun sikre, at aftalen er indgået frivilligt.

I praksis indsendes aftalen til FOA med sikker e-post på adressen [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk). Der skal angives en sikker mailadresse, som svaret skal sendes til. FOA kvitterer for modtagelsen af aftalen.

Aftalen skal indeholde oplysninger, der gør det muligt at identificere aftalens parter.

Forbundene skal godkende/afvise aftalen snarest og senest 20 kalenderdage efter modtagelsen. Har aftaleparterne ikke

modtaget svar om godkendelse/afvisning inden for 20 kalenderdage, anses aftalen for godkendt.

Hvis forbundet afviser aftalen, skal virksomheden sikre, at arbejdstiden inden for normperioden bliver reguleret, så handicaphjælperen har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Ovenstående aftale er indgået som en forsøgsordning fra 1. marts 2020 til 28. februar 2023.

København, marts 2020

For FOA

For DI Overenskomst II (SBA-DSV)

## **PROTOKOLLAT 9 – DIGITAL POST**

Virksomheder kan med frigørende virkning aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, der er til rådighed, fx e-boks og e-mail.

Det er alene handicaphjælperne, der er undtaget fra at modtage digital post fra det offentlige, der kan fritages fra at modtage digital post fra sin arbejdsgiver

## **PROTOKOLLAT 10 – AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN**

### **§ 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 for- skellen.

### **Stk. 2.**

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsæt- tes 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 statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.

**Stk. 3.**

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

**Stk. 4.**

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

**§ 5.**

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

behandling.

**Stk. 2.**

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

**§ 6.**

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

**Stk. 2.**

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

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

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

**PROTOKOLLAT 11 – SUSPENSION AF FERIEFRIDAGE**

Det har efter overenskomstens ikrafttræden vist sig særdeles



vanskeligt af opnå udmåling af tilskud til BPA, der dækker de faktiske omkostninger, og kommunerne har med reference til orienteringsskrivelse af 24. juni 2009 til samtlige kommuner og regioner helt afvist at udmåle til 5 feriefridage, selv om sammen- lignelige grupper har den rettighed. Parterne er derfor enige om at suspendere overenskomstens § 12 om retten til 5 feriefridage, indtil omkostningen kan dækkes af tilskuddet til BPA.

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

## **PROTOKOLLAT 12 – AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER**

1. Aftalen tager sigte på at modvirke løndumping. Aftalen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af forholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.
2. I de situationer, hvor tillidsrepræsentanten eller FOA på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt handicaphjælper eller en konkret gruppe af handicaphjælpere på virksomheden, har tillidsrepræsentanten eller FOA ret til at få udleveret de oplysninger, der er nødvendige

for at vurdere, om der forekommer løndumping i forhold til den pågældende handicap- hjælper eller gruppe af handicap- hjælpere jf. dog stk. 4.

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

Parterne er enige om, at lønsedler for handicaphjælpere skal udformes således, at der af lønsedlerne som minimum fremgår løn, pension og optjente feriepenge.

3. Angår kravet en enkelt handicaphjælper, forudsætter udleveringen af lønoplysninger handicaphjælperens samtykke.

Når kravet om lønoplysninger vedrører en gruppe af handicaphjælpere, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

4. Er der på en virksomhed ikke enighed om udlevering af oplysninger, eller har et forbund rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI Overenskomst II (SBA-DSV), skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er

overholdt, skal DI Overenskomst II (SBA-DSV) på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI Overenskomst II (SBA-DSV) sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet videreføre sagen.

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

Parterne har ikke aftalt konkrete tidsfrister men er enige om, at eventuelle sager skal behandles hurtigst muligt, og at begge parter skal medvirke loyalt til oplysning af sagerne.

5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.
6. Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

### **PROTOKOLLAT 13 – AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER**

Parterne er enige om, at virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, dermed giver samtykke til, at tillidsrepræsentanten eller FOA under de betingelser, der er aftalt i Aftale om adgang til lønoplysninger stk. 2, kan rekvirere oplysninger fra

PenSam om det samlede indbetalte pensions- beløb samt antallet af handicaphjælpere, der indbetales for i en given lønperiode.

#### **PROTOKOLLAT 14 – AFTALE OM INDHOLD, FORNYELSE OG REVISION**

Efter udmålingsbekendtgørelsen skal kommunalbestyrelsen ved beregning af tilskud til handicaphjælpernes løn som minimum tage udgangspunkt i grund- lønnen for sammenlignelige faggrupper og anvende samme udgangspunkt ved beregning af alle elementer af lønnen, herunder tids- og arbejdsbestemte tillæg, funktions- og kvalifikationstillæg, pension og anciennitet.

Kommunalbestyrelsen skal desuden dække følgende omkostninger:

- Løn under sygdom
- Barnets 1. og 2. sygedag
- Ferie efter ferieloven
- Bidrag til barselsfond (hvis udbetalingen fra barselsfonden er mindre end omkostningerne til hjælperens faste påregnelige løn, skal forskellen desuden dækkes af kommunalbestyrelsen)

Parterne er enige om, at overenskomstens struktur og indhold skal sikre, at kommunens udmåling i henhold til udmålingsbekendtgørelsen dækker alle overenskomstens omkostninger. Derfor reguleres lønvilkår i overensstemmelse med den offentlige sosu-overenskomst, mens øvrige vilkår følger udmålingsbekendtgørelsens retningslinjer.

På baggrund af ovenstående er parterne enige om, at bestemmelserne i overenskomstens §§ 4, Løn, 5, Pension, 8, Aften- og nattjeneste, 9, Weekendarbejde, og 13, Sygdom, frem til den 28. februar 2023 reguleres i overensstemmelse med de tilsvarende bestemmelser i Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale mellem KL og FOA. Som udgangspunkt bortfalder reguleringen pr. 1. marts 2023, men parterne anerkender, at det kan være nødvendigt at forlænge reguleringen ved overenskomstforhandlingerne i 2023.

Hvis én eller flere af parterne indgår en landsoverenskomst for handicaphjælpere uden for BPA-området, er parterne enige om at harmonisere nærværende overenskomst, så kommunens udmåling i henhold til udmålingsbekendtgørelsen fortsat dækker alle overenskomstens omkostninger.

Hvis der bliver vedtaget eller fremlagt et forslag til en ny udmålingsbekendtgørelse er parterne enige om at optage forhandlinger om en ny overenskomst, der er i overensstemmelse med den nye udmålingsmetode.

Nærværende overenskomst bortfalder, hvis parterne ikke kan forny overenskomsten i overensstemmelse med indholdet i en ny udmålingsbekendtgørelse, og parterne i øvrigt er enige om det.

København, marts 2020

FOA

DI Overenskomst II (SBA-DSV)

2020  
2023

# BPA-handicaphjælper overenskomst

854598-20

**DI – Dansk Industri**

H. C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

**FOA**

Stauings Plads 1–3  
1790 København V  
Telefon 4697 2626  
foa.dk