

LANDSOVERENSKOMST

MELLEM

**FALCK DANMARK A/S
OG HERMED KONCERNFORBUNDE SEL-
SKABER**

OG

**DANSKE FYSIOTERAPEUTER
ERGOTERAPEUTFORENINGEN**

2025-2028

Indholdsfortegnelse

A. OVERENSKOMSTEN	1
Dækningsområde	1
§ 1. Arbejdstid	1
§ 2. Deltidsansættelse	2
§ 3. Overarbejde	2
§ 4. Arbejdsstedet	4
§ 5. Løn	4
§ 6. Pension	6
§ 7. Studerende	6
§ 8. Timelønnede	7
§ 9. Personlig opsigelse	7
§ 10. Sygdom	8
§ 11. Barns sygdom	8
§ 12. Børns hospitalsindlæggelse	8
§ 13. Graviditet, adoption og barsel	9
§ 14. Ledsagelse af nærtstående	10
§ 15. Omsorgsdage	11
§ 16 Særlige fridage	12
§ 17. Ferie	12
§ 18. Andre fridage	13
§ 19. Regler for tillidsrepræsentanter	14
§ 20. Lokalaftaler	15
§ 21. Afgørelse af tvistigheder	15
§ 22. Hovedaftale	15
§ 23. Overenskomstens varighed	15
B. PROTOKOLLATER OG ORGANISATIONSÅFTALER	17
Protokollat 1 (om ansættelsesaftale)	17
Protokollat 2 (om uddannelse)	18
Protokollat 3 (om tillidsrepræsentanter)	19
Protokollat 4 (om forslag til etablering af et ligelønsmålsråd inden for DA's og LO's fælles område)	24
Protokollat 5 lokal uddannelse- og samarbejdspulje	25
Protokollat 6 (om implementering af ligelønsloven mv.)	26
Protokollat 7 (om seniorordning)	29
Protokollat 8 (om elektroniske dokumenter)	31
Protokollat 9 (om fornyelsesaftalens fortolkning)	32
Protokollat 10 (om uddannelsesudvalg)	33
Protokollat 11 (om vikarer)	34
Protokollat 12 (om brug af underleverandører)	36
Protokollat 13 om forståelsen af Systematisk overarbejde i § 3, stk. 4	37
Protokollat 14 (om optrapning af den særlige opsparing)	38
Protokollat 15 (om arbejdsmiljørepræsentanter)	39
Protokollat 16 (om den grønne omstilling)	40
Protokollat 17 (om databeskyttelse)	41
Protokollat 18 (opt-out) Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	42

A. OVERENSKOMSTEN

Dækningsområde

Overenskomsten omfatter arbejdsfunktioner udført af ansat personale - i Falck Danmark A/S og hermed koncernforbundne selskaber, inden for alle nuværende og fremtidige forretningsområder - der er uddannet fysioterapeut eller ergoterapeut, og således har autorisation til at bestride en sådan stilling, eller er under uddannelse som fysio- eller ergoterapeut.

Ledere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område. Lederne, hørende under et af ovennævnte forretningsområder, ansættes i henhold til Ledaftalen indgået mellem Ledernes Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening. Danske Fysioterapeuter/Ergoterapeutforeningen er påtaleberettiget for så vidt angår fysio- og ergoterapeuter ansat i henhold til dette aftalegrundlag ved et af ovennævnte forretningsområder.

ActivCare A/S er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid udgør 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv. Den normale daglige arbejdstid ligger i tidsrummet kl. 7 – kl. 18. For arbejde uden for disse tidspunkter kan der ydes tillæg, jf. § 5.

Stk. 3.

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Stk. 4.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 5.

For rådighedsvagt og telefonvagt optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.

Stk. 6.

Frokostpausen af 29 minutters varighed medregnes i arbejdstiden. Den ansatte står til rådighed, og kan ikke forlade arbejdsstedet i frokostpausen. Uafholdt frokostpause kan ikke forkorte arbejdstiden.

Stk. 7.

Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der lokalt kan aftales flextidsordninger.

Stk. 8.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang.

§ 2. Deltidsansættelse**Stk. 1.**

Deltidsansættelser kan forekomme, og parterne fastsætter nærmere regler herom.

Stk. 2.

Deltidsansatte, der påtager sig merarbejde i op til 37 timer pr. uge, aflønnes med deres sædvanlige timesats for de ekstra timer.

Stk. 3. Påtages arbejde ud over 37 timer pr. uge, er dette at betragte som overarbejde, og aflønnes iht. overenskomstens § 3.

§ 3. Overarbejde**Stk. 1.**

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 2.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Stk. 3.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50%.

Systematisk overarbejde**Stk. 4.**

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

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

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

De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Forståelsen af systematisk overarbejde fremgår af protokollat 13.

Betaling

Stk. 5.

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, betales med timeløn + 50% for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100%.

Der regnes med halve timer. Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

Stk. 6.

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100%.

Stk. 7.

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Afspadsering der ikke hidrører fra systematisk overarbejde

Stk. 8.

Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50% timer afspadseres med 1,5 time, og 100% timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Der kan ligeledes aftales afspadsering således, at der afspadseres time for time og 50 % eller 100 % tillægget udbetales.

Stk. 9.

Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage. Uafviklet overarbejde opspares på en afspadseringskonto. Der kan maksimalt opspares 2 ugers afspadsering på kontoen.

Stk. 10.

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

§ 4. Arbejdsstedet**Stk. 1.**

Den ansatte kan være beskæftiget på forskellige adresser. I så fald vil det fremgå af ansættelsesbeviset, hvor den ansatte udfører hovedparten af sit arbejde.

Stk. 2.

Arbejdsstedet kan veksle mellem forskellige lokaliteter, hovedsageligt i det nærområde, hvortil den ansatte er tilknyttet.

Stk. 3.

Transporttid fra den ansattes hjem til andre arbejdssteder end det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, er at betragte som arbejdstid, når transporttiden overstiger den sædvanlige transport mellem arbejdsstedet, der fremgår af ansættelsesbeviset, og den ansattes hjem.

Stk. 4.

Transport i eget køretøj til andre arbejdssteder end det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset honoreres efter statens takster. Kun kørte kilometer, ud over den sædvanlige afstand mellem hjem og det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, honoreres. Transport i eget køretøj kræver dog altid aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Udgifter til transport med offentlige transportmidler til andre arbejdssteder end det arbejdssted, der fremgår af ansættelsesbeviset, refunderes mod bilag.

§ 5. Løn**Minimumsløn****Stk. 1.**

Til alle fuldtidsansatte ydes en minimumsløn pr. måned på:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 30.789,93	kr. 31.391,18	kr. 31.952,35	kr. 32.513,52

Stk. 2.

Løn, udover minimumslønnen, kan for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 3.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt en gang om året og reguleres fra den 1. marts. Vurderingen forelægges medarbejderen ved en lønsamtale.

I det omfang der udføres arbejde uden for tidsrummet kl. 7 – kl. 18 jf. § 1, stk. 2, skal muligheden for at aftale et individuelt forskudttidstillæg drøftes ved lønsamtalen.

Stk. 4.

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, uddannelse, erfaring, dygtighed, jobfleksibilitet, vilje til samarbejde, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt om der er indgået aftale om funktionsløn jf. § 5, stk. 5.

Stk. 5.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. 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.

Stk. 6.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Stk. 7.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i særlig opsparing, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 8.

Parterne er enige om, at medarbejdernes lønudvikling drøftes ved en midtvejsforhandling efter den 1. oktober 2026, og at organisationerne har påtaleret, såfremt misforhold kan påvises. Parterne er enige om, at midtvejsforhandlingen ikke medfører konfliktadgang.

Forskudttidstillæg**Stk. 9.**

I tilfælde af, at arbejde udføres uden for tidsrummet i § 1, stk. 2, kan der lokalt, om fornødent under medvirken af organisationerne, aftales et tillæg, der ydes for arbejde, der planlægges udført uden for det i § 1, stk. 2, anførte tidsrum.

Anciennitetstillæg**Stk. 10**

Til den ansatte, som har 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden udbetales et tillæg på 0,60 kr. pr. time svarende til kr. 96,20 pr. måned for fuldtidsbeskæftigelse på 37 timer.

Særlig opsparing**Stk. 11.**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 8,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Pr. 1. maj 2025 stiger særlig opsparing til 9,0 %, pr. 1. marts 2026 stiger særlig opsparing til 10,0 % af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2027 stiger særlig opsparing til 11,0 % af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

- Midler på særlig opsparing ud over 3 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 3 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

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

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

§ 6. Pension

Pensionsbidrag

Stk. 1.

Af den pensionsgivende løn betaler arbejdsgiveren et pensionsbidrag på 18%, der indbetales til PKA. Der indbetales også pensionsbidrag på 18% af overarbejdsbetaling. Ferietillægget indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidraget svarende til ferietillæg på 1%.

Hvem omfatter pensionsaftalen

Stk. 2.

Alle medarbejdere, der er dækket af overenskomsten, skal have pensionsordning.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, fra medarbejderen opnår den til enhver tid gældende folkepensionsalder, og indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet udbetales til medarbejderen eller fortsat skal indbetales til pensionsordningen (såfremt det er muligt) som pensionsbidrag.

Stk. 3.

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

§ 7. Studerende

Stk. 1.

Som ekstra assistance og vikarhjælp kan ansættes studerende, der er under uddannelse til fysio- eller ergoterapeut.

Stk. 2.

Det er et krav, at den studerende ved ansættelsesforholdets startdato som minimum har afsluttet uddannelsens 4. semester.

Stk. 3.

Aflønning af studerende vil ske på timebasis med følgende timeløn:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 130,15	kr. 133,90	kr. 137,40	kr. 140,90

Studerende er ikke pensionsberettigede.

Stk. 4.

Ved ansættelse af studerende påhviler det arbejdsgiver, at den studerende får en tilstrækkelig oplæring og vejledning og ikke pålægges opgaver, som denne endnu ikke er kvalificeret til.

§ 8. Timelønnede

Timelønnede aflønnes med en timeløn på minimum:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 192,05	kr. 195,80	kr. 199,30	kr. 202,80

§ 9. Personlig opsigelse**Stk. 1. Funktionærer**

For medarbejdere, der er funktionærer, følges Funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 2. Ikke-funktionærer

For medarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærloven, for eksempel ansatte med under 8 ugentlige arbejdstimer, fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3. Frihed til vejledning ved afskedigelse

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 produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Fravær

§ 10. Sygdom

Stk. 1.

Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.

Stk. 2.

Virksomheden kan forlange dokumentation for medarbejderens sygefravær i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning.

§11. Barns sygdom

Stk. 1

Medarbejdere ydes frihed med løn på barnets 1. sygedag, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

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.

Stk. 2.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro og love-erklæring.

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 særlig opsparing.

Stk. 3.

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. Reglen vedrører børn under 14 år.

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 særlig opsparing, jf. § 5, stk. 11.

§ 12. Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Friheden gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4.

Hvis medarbejderen under fraværet er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 13. Graviditet, adoption og barsel**Stk. 1**

Der henvises til gældende lovgivning.

Virksomheden betaler til medarbejderen fuld løn under fravær på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). 4 af de 8 uger kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden rykkes til afholdelse i forlængelse perioden efter de 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder fuld løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselsorlov).

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. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 2

Under samme betingelser som under stk. 1 betales der fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 4 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 7 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Af de resterende 13 uger ydes betalingen i 11 uger til den ene af barnets forældre. De resterende 2 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Såfremt begge forældre er ansat i virksomheden under denne overenskomst, får den forælder, der ikke har holdt de 11 ugers orlov, ret til en uges ekstra orlov.

Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og love erklæring.

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

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

Af barselsdagspenge, der modtages efter udløbet af fraværet med løn, indbetales fuld pension.

Stk. 4

Forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere under samme betingelser som i stk. 1 betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 4 uger, og den anden forælder har ret til 7 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Af de resterende 15 uger ydes betalingen i 11 uger til den ene af barnets forældre. De resterende 4 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Såfremt begge forældre er ansat i virksomheden under denne overenskomst, får den forælder, der ikke har holdt de 11 ugers orlov, ret til en uges ekstra orlov.

Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og love erklæring.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Af barseldagspenge, der modtages efter udløbet af fraværet med løn, indbetales fuld pension.

Stk. 5

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer for børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 1 (indtil 10 uger – tidl. barselsorlov) og stk. 4, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 4, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagspenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

§ 14. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. 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 sin Særlige opsparing, jf. § 5, stk. 11.

§ 15 Omsorgsdage

Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn, til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 2

Placering af omsorgsdage aftales mellem den ansatte og arbejdsstedet. Placeringen af omsorgsdage sker under hensyn til driften på arbejdsstedet samt eventuel sygdom hos barnet.

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved kalenderårets udgang eller ved ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 4

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

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing.

Børnebørns omsorgsdage

Stk. 5

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 sin Særlige opsparing, jf. § 5, stk. 11.

§16 Særlige fridage

Grundlovsdag er en hel fridag. Dog kan medarbejderne blive pålagt at arbejde Grundlovsdag. I så fald ydes en erstatningsfridag, som placeres efter aftale med de berørte medarbejdere.

§ 17. Ferie

Stk. 1.

Ferieloven er gældende. Det kontante ferietillæg udgør 1,5%. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12,5 %.

Stk. 2.

Hvor der ikke holdes samlet ferielukket, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

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 forholds-mæssigt. 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 en tillidsrepræsentant 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 forholds-mæssigt.

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

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

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

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

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

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

§ 18. Andre fridage

Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Stk. 2

For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage à 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Stk. 3

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 4

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Stk. 5

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke-afholdte feriefridage.

Ved ferieafholdelsesperiodens udløb udbetales kompensation for ikke-afholdte feriefridage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage. Såfremt der udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage, jf. ovenfor, indgår betalingen i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke i den pensionsberettigede løn.

Stk. 6. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Berettiget er alle, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 9 måneder.

For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage á 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

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. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Særlige opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

Feriefridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 5, stk. 11.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

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

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Herefter er der ret til 5 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. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

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

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage. Såfremt der udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage, indgår betalingen i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke i den pensionsberettigede løn.

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

§ 19. Regler for tillidsrepræsentanter

Der henvises til protokollat 3 om tillidsrepræsentanter.

§ 20. Lokalaftaler

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som supplerer eller fraviger overenskomstens bestemmelser.

Overenskomstfravigende lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt, med Danske Fysioterapeuter/Ergoterapeutforeningen. Sådanne lokalaftaler fremsendes til orientering til organisationerne.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med Danske Fysioterapeuter/Ergoterapeutforeningen.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

§ 21. Afgørelse af tvistigheder

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid" indgået mellem DA & LO.

§ 22. Hovedaftale

Den til enhver tid gældende hovedaftale indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (DA/LO-aftalen) følges med de fornødne tilpasninger. Falck Danmark A/S er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver som er medlem af DA, og handler i overensstemmelse hermed, mens Danske Fysioterapeuter/Ergoterapeutforeningen handler selvstændigt.

§ 23. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges til ophør den 29. februar 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

Godkendelse

Renskrift og ændring af overenskomsten og protokollater i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2025 er hermed godkendt af nedenstående parter:

København, den

Falck Danmark A/S

Head of P&C Legal DK

Danske Fysioterapeuter

Forhandlingsleder

Ergoterapeutforeningen

Formand

Forhandlingschef

B. PROTOKOLLATER OG ORGANISATIONSAFTALER

Protokollat 1 (om ansættelsesaftale)

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Anmærkning:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet til den kommende Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, jf. § 21.

Såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation over for arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Protokollat 2 (om uddannelse)

Parterne anbefaler, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer – både gennem jobrelevant opkvalificering, efter- og videreuddannelse.

Parterne er tillige enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere, og at der skal gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. delta-gebyr, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling skal tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation – efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Protokollat 3 (om tillidsrepræsentanter)

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomhederne er et tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten er en central person i dette samarbejde.

Parterne er enige om, at Falck Danmark A/S yder frihed med løn til tillidsrepræsentanter i forbindelse med uddannelsen til hvervet som tillidsrepræsentant. Uddannelsen består pt af et uddannelsesforløb på maksimalt 10 dage, der så vidt muligt afholdes i løbet af et år. Falck Danmark A/S orienteres, såfremt der sker ændringer i uddannelsesforløbet

Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen afvikler uddannelsesforløbet samt afholder udgifterne i forbindelse hermed.

Parterne har aftalt, at der ikke indbetales til DA og LO's uddannelsesfond for så vidt angår medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst.

Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

Stk. 1.

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

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

Stk. 2.

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

Stk. 3.

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 5 – stk. 10. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

Stk. 4.

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende af længere varighed på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, som skal opfylde betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Valget til tillidsrepræsentant**Stk. 5.**

Tillidsrepræsentanten og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor.

Tillidsrepræsentant og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette antal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valg-handlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 6.

I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget. Det kan dog lokalt aftales, at en tillidsrepræsentant dækker flere afdelinger end den, hvor den pågældende er beskæftiget.

Stk. 7.

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen og meddelt Falck Danmark A/S. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Stk. 8.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Stk. 9.

Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentantens opgaver**Stk. 10.**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomhedens ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt samarbejde på virksomheden.

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

Stk. 11.

Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Stk. 12.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Stk. 13.

Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomhedens ledelse.

Stk. 14.

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

Stk. 15.

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

Stk. 16.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan drøftelser om medarbejderens løn føres med eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.

Stk. 17.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og mulighed for medlemskab af Danske Fysioterapeuter/Ergoterapeutforeningen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere, når virksomheden har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 18.

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 19.

Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde om fornyelse af nærværende overenskomst (i forhold til transporttid), hvor Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. 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.

Klubber, opslag**Stk. 20.**

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

Stk. 21.

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

Stk. 22.

På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne. Stedet aftales med virksomhedens ledelse, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.

Stk. 23.

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

Ophør af hvervet som tillidsrepræsentant**Stk. 24.**

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 faglige 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.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 25.

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.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant**Stk. 26.**

Hvis Falck Danmark A/S finder, at der foreligger tvingende årsager, jf. stk. 26, til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal Falck Danmark A/S rejse spørgsmålet efter reglerne i "Norm for regler for behandling af faglig strid" indgået mellem DA & LO.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst.

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

Stk. 27.

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

Stk. 28.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen har haft mulighed for at få afskedigelsesberettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 29.

Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Stk. 30.

Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, 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.

Stk. 31.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Stk. 32.

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

Stk. 33.

Såfremt Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen 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 4 (om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for 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.

Protokollat 5 lokal uddannelse- og samarbejdspulje

Uddannelses- og samarbejdspuljen skal bidrage til aktiviteter, der styrker samarbejdet mellem virksomhed og medarbejdere samt understøtte uddannelsesaktiviteter.

De uddannelsesaktiviteter, der kan opnås støtte til, aftales mellem tillidsrepræsentanten, hvis en sådan er valgt - og såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant mellem forbundet - og virksomheden.

Til finansiering af puljen indbetaler virksomheden pr. 1. marts 2025 et bidrag på kr. 742,50 opgjort pr. fuldtidsansat fysio- eller ergoterapeut pr. år. Bidraget stiger den 1. marts 2026 til kr. 825,00 og den 1. marts 2027 til kr. 907,50. Bidrag til puljen indbetales halvårligt bagud.

Der udarbejdes årligt en opgørelse over puljen.

Protokollat 6 (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.

Stk. 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.

Stk. 1. 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 naturallier.

§ 2.

Stk. 1.

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.**Stk. 1.**

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

§ 3.**Stk. 1.**

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.**Stk. 1.**

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

§ 5.**Stk. 1.**

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.**Stk. 1.**

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-retslige forpligtelser.

Protokollat 7 (om seniorordning)

De lokale parter kan ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

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.

Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 18, og akkumulere disse. Værdien kan komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til den særlige opsparing jf. overenskomstens § 5, stk. 11 til finansiering af seniorfridagene.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til. Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i 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 inden 1. august 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.

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

Placering af seniordage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placering af feriefridage, jf. § 18.

Ved fratrædelse finder § 18 endvidere anvendelse.

Denne ordning er betinget af, at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs.

Protokollat 8 (om elektroniske dokumenter)

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med friggørende 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.

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

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

Protokollat 9 (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.

Protokollat 10 (om uddannelsesudvalg)

Parterne opfordrer til, at der i overenskomstperioden etableres et udvalg, hvori mulighederne for uddannelse drøftes.

Parterne indstiller endvidere, at man i ovenstående udvalg fremadrettet vil have dialog om det generelle uddannelsesniveau for fysio- og ergoterapeuter.

Parterne opfordrer samtidig til, at der i udvalget kan drøftes medarbejdernes mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

Udvalget består af én repræsentant udpeget af Danske Fysioterapeuter og én repræsentant udpeget af Ergoterapeutforeningen samt to repræsentanter fra Falck.

Protokollat 11 (om vikarer)

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.

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

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Afklaring af anvendelse af vikararbejde.

Med henblik på hurtig afklaring af om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Bestemmelsen gælder fra 1. marts 2017.

Protokollat 12 (om brug af underleverandører)

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Bestemmelsen gælder fra 1. marts 2017.

Protokollat 13 om forståelsen af Systematisk overarbejde i § 3, stk. 4

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedens produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12 måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Protokollat 14 (om optrapning af den særlige opsparing)

Nyoptagne medlemmer af en DA-arbejdsgiverorganisation kan fra 1. marts 2017 kræve, at bidraget til den særlige opsparing, kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau for den særlige opsparing.

Bidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det gældende bidrag.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af gældende bidrag.
- Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 pct. af det aktuelle bidrag.

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

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Protokollat 15 (om arbejdsmiljørepræsentanter)**Adgang til IT-udstyr**

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Vederlag

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen, modtager, et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af et af forbundene hele kalenderåret.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

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.

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen finansieres via uddannelses- og samarbejdspuljen.

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 lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

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

Protokollat 16 (om den grønne omstilling)

Virksomheden står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling.

For at kunne stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedens tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Parterne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedste og bredeste mulige grundlag for samarbejde på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

Protokollat 17 (om databeskyttelse)

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

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

Databeskyttelsesforordningen er ikke en del af denne overenskomst.

Protokollat 18 (opt-out)**Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådigheds-
vagter**

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen, på anmodning fra de lokale parter i et selskab hos Falck koncernen, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på virksomheden gives adgang til opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Danske Fysioterapeuter eller Ergoterapeutforeningen på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftales vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i det pågældende selskab i Falck Koncernen.

Aftale om opt-out vedrørende 48-timers reglen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og det relevante forbund forudsætter, at der er etableret rådighedsvagt, jf. Overenskomstens § 1, stk. 5