

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

Pædagogisk vikaroverenskomst mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og BUPL,
Socialpædagogerne
og FOA

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 2 AFGRÆNSNING MELLEM TIMELØN OG MÅNEDSLØN.....	5
§ 3 ARBEJDSSTID	5
§ 4 RÅDIGHEDSTJENESTE.....	6
§ 5 LØN, TIMELØNNEDE VIKARER	6
§ 6 LØN, MÅNEDSLØNNEDE VIKARER.....	7
§ 7 ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG	8
§ 8 OVERARBEJDSBETALING	9
§ 9 PENSION.....	9
§ 10 AFLYSNING AF AFTALT VIKARARBEJDE FOR TIMELØNNEDE VIKARER.....	10
§ 11 FERIE.....	11
§ 12 GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG SYGDOM	12
§ 13 OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE VIKARIATER.....	12
§ 14 OPSIGELSE AF MÅNEDSLØNNEDE VIKARIATER	13
§ 15 LØNANCIENNITETSKORT	13
§ 16 RETSGRUNDLAG	13
§ 17 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST	13
§ 18 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	14
 Aftale 1 om ansættelsesaftaler.....	15
Aftale 2 om implementering af forældreorlovsdirektivet.....	16
Aftale 3 om implementering af relevante EU-direktiver	17

Aftale 4 om feriefridage og pension	17
Aftale 5 om lønanciennitet	18
Aftale 6 om implementering af vikardirektivet	18
Aftale 7 om elektroniske dokumenter	19
Aftale 8 om implementering af ligelønsloven	20
Aftale 9 om Gravides natarbejde	23
Aftale 10 Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	24

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. Denne overenskomst omfatter pædagogiske vikarer, der engageres af et vikarbureau med henblik på udførelse af pædagogisk vikararbejde for en bruger/institution. Vikararbejde omfattet af nærværende overenskomst omfatter pædagogisk og socialpædagogisk arbejde såvel som pædagogisk medhjælp.
2. En pædagogisk vikar er enhver under overenskomsten ansat, der indgår en aftale med et vikarbureau, som indebærer, at den pågældende stilles midlertidigt til rådighed for en bruger/institution.
3. Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og er ansvarlig for f.eks. udstedelse af ansættelsesbevis og udbetaling af løn, feriepenge og sygedagpenge i henhold til gældende lovgivning.
4. Bruger/institutionen har instruktionsbeføjelsen og er ansvarlig for arbejdets planlægning og tilrettelæggelse og er dermed ansvarlig i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.
5. Ved udsendelse af vikarer til privatpersoner har vikarbureauet instruktionsbeføjelsen og er ansvarlig for arbejdets planlægning og tilrettelæggelse og er dermed ansvarlig i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Note: Når vikariatet er omfattet af Borgerstyret Personlig Assistance (BPA-ordningen), er parterne enige om, at det er uafklaret i lovgivningen, om vikaren er underlagt borgerens eller vikarbureauets instruktionsbeføjelse i forhold til arbejdsmiljørelaterede forhold. Parterne er enige om at drøfte en ændring af stk. 5 i forhold til vikariater omfattet af BPA-ordningen, når spørgsmålet om instruktionsbeføjelsen er afklaret.

§ 2 AFGRÆNSNING MELLEM TIMELØN OG MÅNEDSLØN

1. Vikarer er timelønnede, uanset længden af den ugentlige arbejdstid, hvis længden af det enkelte vikariat ikke overstiger 6 måneder.
2. Vikarer er timelønnede, uanset længden af det enkelte vikariat, hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer.
3. Vikarer overgår til månedsløn, når et vikariat har varet 6 måneder, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

§ 3 ARBEJ DSTID

1. Arbejdstiden opgøres som tiden fra mødetid til første opgave til afslutning af sidste opgave.
2. Den ugentlige arbejdstid er indtil 37 timer i gennemsnit pr. uge (mandag – søndag). Gennemsnittet kan maksimalt opgøres over 4,5 måneder. Evt. timer herudover honoreres som overarbejde, jf. § 8.
3. Parterne er enige om, at hviletiden efter arbejdsmiljøloven for den enkelte medarbejder kan nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.
4. I tilfælde hvor en vikar frivilligt deltager som ledsager i forbindelse med deltagelse i ferie-, koloni- og højskoleophold m.v., aftales honorering direkte mellem vikarbureauet og vikaren.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 5.

5. Ved deltagelse i koloniophold og andre døgnarrangementer, som ikke er omfattet af stk. 4, ydes der løn for 7,4 timer + et tillæg, jf. nedenstående skema. Derudover ydes der betaling for eventuel ekstratjeneste i tilknytning til koloniopholdet/døgnarrangementet svarende til, hvad der gælder for institutionens øvrige pædagogiske personale.

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage – timelønnede	435,33 kr.	446,21 kr.	458,71 kr.	472,01 kr.
Søn- og helligdage – timelønnede	870,68 kr.	892,45 kr.	917,44 kr.	944,04 kr.
Hverdage – månedslønnede	447,24 kr.	458,42 kr.	471,26 kr.	484,92 kr.
Søn- og helligdage – månedslønnede	894,49 kr.	916,85 kr.	942,52 kr.	969,86 kr.

6. Såfremt en vikar deltager i behandlingsture som ledsager, medregnes rejsetiden som arbejdstid.

Rejsetiden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for vikaren.

Honoreringen aftales direkte mellem vikarbureauet og vikaren. Honoreringen skal være aftalt forud for behandlingsturens påbegyndelse.

§ 4 RÅDIGHEDSTJENESTE

1. Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time. Vikaren har i forbindelse med rådighedstjeneste fra hjemmet pligt til at give møde omgående (senest inden for 1 time) efter tilkaldelsen.
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time.
3. For den faktiske tjenestetid ydes sædvanlig timesats.

§ 5 LØN, TIMELØNNEDE VIKARER

1. Normalløn

PÆDAGOGER/KLUBPÆDAGOGER:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 5 års institutionserfaring	227,17 kr.	232,85 kr.	239,37 kr.	246,31 kr.
5 til 10 års institutionserfaring	236,24 kr.	242,15 kr.	248,93 kr.	256,14 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	245,73 kr.	251,87 kr.	258,93 kr.	266,43 kr.

IKKE-UDDANNEDE KLUBPÆDAGOGER:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 5 års institutionserfaring	182,34 kr.	186,90 kr.	192,13 kr.	197,70 kr.
5 til 10 års institutionserfaring	189,89 kr.	194,64 kr.	200,09 kr.	205,89 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	197,53 kr.	202,47 kr.	208,14 kr.	214,17 kr.

PÆDAGOGISKE ASSISTENTER [PÆDAGOGMEDHJÆLPERE MED (PAU):

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 2 års institutionserfaring	183,81 kr.	190,24 kr.	196,90 kr.	203,79 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	190,84 kr.	197,52 kr.	204,43 kr.	211,59 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	197,93 kr.	204,86 kr.	212,03 kr.	219,45 kr.

PÆDAGOGMEDHJÆLPERE:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
--	------------------	----------------	------------------	------------------

Indtil 2 års institutionserfaring	167,73 kr.	171,42 kr.	175,88 kr.	180,63 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	174,80 kr.	178,65 kr.	183,29 kr.	188,24 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	181,80 kr.	185,80 kr.	190,63 kr.	195,78 kr.

1. Lønnen udbetales for hver periode, således at lønnen er til disposition senest den næstkommende fredag efter en periodes afslutning, idet der altid afregnes for 2 uger ad gangen. Lønudbetalingen forudsætter i alle tilfælde, at vikaren har afleveret en af brugeren/institutionen attesteret timeseddel.
2. Der skal udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 6 LØN, MÅNEDSLØNNEDE VIKARER

1. NORMALLØN

PÆDAGOGER/KLUBPÆDAGOGER:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 5 års institutionserfaring	35.109,65 kr.	35.987,39 kr.	36.995,04 kr.	38.067,89 kr.
5 til 10 års institutionserfaring	36.512,29 kr.	37.425,10 kr.	38.473,00 kr.	39.588,72 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	37.979,08 kr.	38.928,56 kr.	40.018,56 kr.	41.179,09 kr.

IKKE-uddannede klubpædagoger:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 5 års institutionserfaring	28.180,60 kr.	28.885,12 kr.	29.693,90 kr.	30.555,02 kr.
5 til 10 års institutionserfaring	29.348,61 kr.	30.082,33 kr.	30.924,63 kr.	31.821,44 kr.
Mere end 10 års institutionserfaring	30.588,84 kr.	31.353,56 kr.	32.231,46 kr.	33.166,17 kr.

Pædagogiske assistenter [pædagogmedhjælpere med (PAU):

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 2 års institutionserfaring	28.408,37 kr.	29.118,58 kr.	29.933,90 kr.	30.801,98 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	29.497,37 kr.	30.234,80 kr.	31.081,38 kr.	31.982,74 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	30.226,11 kr.	30.981,76 kr.	31.849,25 kr.	32.772,88 kr.

PÆDAGOGMEDHJÆLPERE:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 2 års institutionserfaring	25.921,12 kr.	26.569,15 kr.	27.313,08 kr.	28.105,16 kr.
2 til 6 års institutionserfaring	27.010,11 kr.	27.685,36 kr.	28.460,55 kr.	29.285,91 kr.
Mere end 6 års institutionserfaring	28.101,56 kr.	28.804,10 kr.	29.610,61 kr.	30.469,32 kr.

1. Lønnen udbetales den sidste bankdag i måneden. Lønudbetalingen forudsætter i alle tilfælde, at vikaren har afleveret en af brugeren/ institutionen attesteret timeseddel.
2. Der skal udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.
3. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- og fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag, den pågældende vikar er i arbejde.
4. Ved fravær på grund af ferie eller fridage uden løn fradrages der 4,8 % af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

§ 7 ARBEJDSTIDSBESTEMTE TILLÆG

1.

Timelønnede vikarer:

	1. Marts 2025	1. Maj 2025	1. Marts 2026	1. Marts 2027
Hverdage kl. 17-06	34,39 kr.	35,25 kr.	36,24 kr.	37,29 kr.
Lørdage kl. 11-24	40,50 kr.	41,51 kr.	42,67 kr.	43,91 kr.
Søndage kl. 00-24	97,26 kr.	99,69 kr.	102,48 kr.	105,45 kr.
Søgnehelligdage kl. 00-24	97,26 kr.	99,69	102,48	105,45 kr.

2.

Månedslønnede vikarer:

	1. Marts 2025	1. Maj 2025	1. Marts 2026	1. Marts 2027
Hverdage kl. 17-06	35,32 kr.	36,20 kr.	37,22 kr.	38,30 kr.
Lørdage kl. 11-24	41,62 kr.	42,66 kr.	43,85 kr.	45,13 kr.
Søndage kl. 00-24	99,91 kr.	102,41 kr.	105,28 kr.	108,33 kr.
Søgnehelligdage 00-24	99,92 kr.	102,42 kr.	105,29 kr.	108,34 kr.

Følgende dage betragtes som søgnehelldage: 1. januar, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 25. og 26. december.

Ydes der tillæg for søgnehelldage, træder dette tillæg i stedet for øvrige tillæg.

§ 8 OVERARBEJDSBETALING

3. Tillægget for overarbejde udgør 50 pct. af timelønnen, jf. §§ 5 og 6. Tillægget udbetales alene, hvis den gennemsnitlige arbejdstid i normperioden overstiger 37 timer om ugen.
4. Vikaren og vikarbureauet kan indgå en skriftlig aftale om frivilligt ekstraarbejde i op til 45 timer om ugen til almindelig timeløn. Aftalen skal være indgået, før det frivillige ekstraarbejde påbegyndes.
5. Vikaren og vikarbureauet kan aftale et tillæg for det frivillige ekstraarbejde.

§ 9 PENSION

1. Månedslønnede vikarer

MÅNEDSLØNNEDE VIKARER, DER ER FYLDT 20 ÅR, OPPEBÆRER PENSION.

	1. marts 2025	1. maj 2025
Arbejdsgiverbidraget	10,60 pct.	11,60 pct.
Vikarens eget bidrag	2,30 pct.	2,30 pct.
I alt	12,90 pct.	13,90 pct.

Pr. 1. maj 2025 får månedslønnede vikarer, der er fyldt 19 år pension.

2. Timelønnede vikarer

TIMELØNNEDE VIKARER, DER ER FYLDT 20 ÅR, OPPEBÆRER PENSION.

	1. marts 2025	1. maj 2025
Arbejdsgiverbidraget	8,10 pct.	9,21 pct.
Vikarens eget bidrag	1,00 pct.	1,00 pct.
I alt	9,10 pct.	10,21 pct.

Pr. 1. maj 2025 får timelønnede vikarer, der er fyldt 19 år pension.

Bidragene beregnes af løn, jf. § 6, og tillæg, jf. § 7.

3. Det samlede pensionsbidrag indbetales af vikarbureauet til en af følgende pensionsordninger:

Pensionskassen for socialpædagoger og socialrådgivere – PKA, PBU – Pædagogernes Pension eller Pensam.

- Såfremt vikaren i forvejen er omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning end de tre anførte, kan der, hvis vikaren ønsker det og pensionskassen accepterer det, indbetales pension til denne.
- Vikarbureauet og vikaren kan aftale, at indbetaling af pensionsbidraget sker til en eksisterende arbejdsgiverbetalt pensionsordning, som vikaren er blevet omfattet af gennem et tidligere ansættelsesforhold, og hvortil der er sket indbetaling inden for de seneste 2 måneder.

Når en vikar modtager folkepension eller social pension, kan vikarbureauet vælge at udbetale arbejdsgivers pensionsbidrag sammen med lønnen. Tillægget er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg m.v.

§ 10 AFLYSNING AF AFTALT VIKARARBEJDE FOR TIMELØNNEDE VIKARER

Hvis en bruger/institution overfor vikarbureauet aflyser en aftale om pædagogisk vikararbejde

- senere end kl. 09.00 for så vidt angår vagter, der er planeret til at starte kl. 15.00 eller senere samme dag, eller
- senere end klokken 20.00 for så vidt angår vagter, der er planeret til at starte den efterfølgende dag frem til kl. 15.00,

har vikaren ret til aflønning for det aftalte antal timer, dog max. 3 timer, medmindre vikarbureauet kan anvise vikaren anden tjeneste af samme omfang den pågældende dag. Der udbetales ikke løn for øvrige dage i det aftalte vikariat (opsigelse fra dag til dag, jf. § 13).

Hvis bruger/institution aflyser en aftale om pædagogisk vikararbejde, når vikaren er mødt på arbejdsstedet, har vikaren ret til aflønning for det aftalte antal timer den pågældende dag.

§ 11 FERIE

Der henvises til ferielovens bestemmelser.

Ferie i timer

Der kan lokalt med overenskomstens forbund 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 arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig og kan indgås med en tillidsrepræsentant. Hvor en sådan ikke findes, kan lokalaftalen indgås med en lokalafdeling.

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

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

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

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

Feriegarantiordning

Vikarbureauet kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for FerieKonto systemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for pengenes tilstedeværelse, når medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver benytter feriegarantiordningen.

§ 12 GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG SYGDOM

1. Vikaren er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) og lov om sygedagpenge.
2. *Frihed til lægebesøg med børn for månedslønnede*
Månedslønnede vikarer med minimum 9 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg med sit barn. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Reglen gælder børn under 14 år.

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

§ 13 OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE VIKARIATER

1. Ethvert timelønnet vikariat kan opsiges af såvel vikaren som vikarbureauet fra dag til dag.
2. Ved sygdom betragtes vikariatet som bortfaldet.

§ 14 OPSIGELSE AF MÅNEDSLØNNEDE VIKARIATER

1. Månedslønnede vikarer følger opsigelsesvilkårene i funktionærlovens § 2, således at ansættelsesperioden regnes fra overgangen til månedslønsvilkår, jf. overenskomstens § 2, stk. 3.
2. Opsigelse og bortvisning af månedslønnede vikarer skal ske skriftligt. Vikaren skal have opsigelsen i 2 eksemplarer med henblik på, at vikaren kan videresende det ene eksemplar til forbundet.

§ 15 LØNANCIENNITETSKORT

Ved en pædagogisk vikars fratræden er vikarbureauet forpligtet til på begæring fra vikaren at udstede anciennitetskort for perioder, der vedrører vikariater, der hver især er af mindst 1 måneds varighed.

§ 16 RETSGRUNDLAG

1. Eventuelle tvister afgøres efter ”Norm for regler for behandling af faglig strid”.
2. Hovedaftalen mellem DA og FH er gældende.

§ 17 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

1. De underskrivende forbund kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
2. Nærværende overenskomst træder først i kraft på de enkelte vikarbureauer, når de underskrivende forbund overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver skriftligt har rejst krav herom.
3. Det er en betingelse, at mindst et af de underskrivende forbund på tidspunktet for kravets fremsættelse har mindst 1 medlem ansat i vikarbureauet indenfor det område, overenskomsten tilsigter at dække.
4. Det fastslås herefter mellem de underskrivende forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra hvilket tidspunkt, overenskomsten er gældende.

§ 18 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL Socialpædagogerne
FOA

Aftale 1 om ansættelsesaftaler

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for vikarbureauet. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Vikaren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

3. Sager om, hvorvidt vikarbureauet har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

BUPL, Socialpædagogerne og FOA Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale 2

om implementering af forældreorlovsdirektivet

Med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (Orlovsdirektivet), er aftalt følgende:

§ 1

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2

1. En pædagogisk vikar har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom og ulykker, der gør den pædagogiske vikars umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
2. Bestemmelsen sikrer den pædagogiske vikar ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3

Nærværende aftale træder i kraft – og kan opsiges – samtidig med overenskomsten.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL Socialpædagogerne
FOA

Aftale 3

om implementering af relevante EU-direktiver

Parterne optager forhandlinger i perioden med henblik på rettidig implementering af relevante EU-direktiver.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL Socialpædagogerne
FOA

Aftale 4

om feriefridage og pension

Parterne er enige om, at feriefridage ikke hører naturligt hjemme i en vikaroverenskomst, hvorfor der som kompensation er aftalt højere lønninger. Lønningerne, jf. §§ 5 og 6, er således fastlagt under hensyntagen til, at vikarer efter denne overenskomst ikke har ret til feriefridage.

Der er enighed om, at i forbindelse med ændringen af afgrænsningen mellem timelønnede og månedslønnede bevarer vikarer, der i dag aflønnes med månedsløn i konkrete vikariater, deres rettigheder.

Såfremt der måtte opstå praktiske administrative problemer i forbindelse med vikarbureauets direkte indbetaling af pension til vikarens konto, søger BUPL, Socialpædagogerne og FOA at afhjælpe disse problemer, herunder om nødvendigt ved direkte henvendelse til pensionsselskabet.

København 2007

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BUPL Socialpædagogerne
FOA

Aftale 5 om lønanciennitet

Ved fastsættelsen af lønancienniteten, jf. §§ 5 og 6, er parterne enige om, at lønancienniteten skal afspejle reel erhvervs erfaring. Parterne er desuden enige om, at fastsættelsen af lønancienniteten kan ske med udgangspunkt i følgende retningslinjer:

Vikaren og vikarbureauet fastsætter vikarens lønanciennitet på baggrund af vikarens erhvervs erfaring. Ved fastsættelsen af vikarens lønanciennitet skal en måneds lønanciennitet som udgangspunkt svare til 80 timers relevant erhvervs erfaring. Det betyder, at hvis vikaren har 80 timers relevant erhvervs erfaring på en måned eller mere, optjener vikaren én måneds lønanciennitet. Har vikaren derimod under 80 timers relevant erhvervs erfaring på en måned, optjenes en måneds lønanciennitet ved akkumulation af relevant erhvervs erfaring indtil opnåelsen af 80 timer. Akkumulationen kan omfatte relevant erhvervs erfaring i forskellige vikarbureauer. Under barsel optjener vikaren lønanciennitet svarende til vikarens arbejde på det tidspunkt, hvor vikaren går på barsel. Vikaren kan medtage lønanciennitet optjent i det offentlige på sædvanlig vis.

København 2010

BUPL, Socialpædagogerne og FOA Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale 6 om implementering af vikardirektivet

Dansk Erhverv Arbejdsgiver samt BUPL, Socialpædagogerne og FOA har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde.

Parterne forventer, at den fremtidige implementeringslov vil indeholde hjemmel til, at implementering kan anses for sket ved en kollektiv overenskomst, der ud fra en samlet vurdering sikrer vikarer vilkår, som mindst svarer til lovens niveau.

Parterne er enige om, at overenskomstregulering er den bedste måde at sikre pædagogiske vikarer ansættelsesvilkår, der er tilpasset vikarernes særlige ansættelsesform. Overenskomstregulering sikrer også en hensigtsmæssig

administration i vikarbureauerne, der medvirker til at skabe gennemskuelighed og sikre korrekt opfyldelse af vikarernes ansættelsesvilkår.

BUPL, Socialpædagogerne og FOA anerkender i den sammenhæng, at formålet med pædagogisk vikaroverenskomst har været at sikre pædagogiske vikarer vilkår, der tager højde for vikararbejdets særlige natur, og at det ikke har været formålet at stille pædagogiske vikarer ringere for så vidt angår løn og ansættelsesvilkår end fastansatte medarbejdere.

Når et lovforslag er sendt i høring, vil parterne derfor straks drøfte, om der kan konstateres normharmonisering, eller om loven nødvendiggør ændringer i overenskomsten og i bekræftende fald optage forhandlinger herom med henblik på at sikre, at eventuelle ændringer kan træde i kraft samtidig med lovændringen.

Organisationerne tilkendegiver, at de vil afstå fra at rejse sager vedrørende overholdelse af implementeringsloven over for arbejdsgivere omfattet af overenskomsten, så længe forhandlingerne foregår.

København 2012

BUPL, Socialpædagogerne og FOA Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale 7 om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at vikarbureauet med frigørende virkning kan aflevere 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.

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

København 2012

BUPL, Socialpædagogerne og FOA Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale 8

om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

§ 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 virksomhed 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 klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere 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.

§ 2.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder 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 medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere 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 medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

§ 3.

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

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

§ 4.

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

§ 5.

En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 7, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden 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 medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§ 6.

En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne 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. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne 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.

§ 7.

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

Stk. 2. Hvis en medarbejder, 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 virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8.

Hvor BUPL, SL eller FOA finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på vikarforhold omfattet af overenskomsten, 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.

København 2010

BUPL, Socialpædagogernes og FOA

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale 9 om Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra den 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder, at gravide medarbejdere normalt kun må arbejde maksimalt 1 nattevagt om ugen, f.eks. i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til barselsdagpenge.

Når en vikar har underrettet vikarbureauet skriftligt om, at vikaren er gravid, skal vikarbureauet hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang sikre, at vikaren kun arbejder maksimalt én nattevagt om ugen. Således bortfalder nattevagter ud over én nattevagt om ugen. Vikaren skal sikre sig vikarbureauets kvittering for modtagelse af meddelelsen om graviditet.

Aftale 10

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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og BUPL, Socialpædagogerne og FOA, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af vikarernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed 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 BUPL, Socialpædagogerne og FOA på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og BUPL, Socialpædagogerne og FOA vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at vikaren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.