

Protokollat

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat enighed om følgende:

1. "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020" genforhandles i forbindelse med indeværende overenskomstperiodes udløb den 31. marts 2020.
2. "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020" med eventuelle aftalte ændringer pr. 1. april 2020 vil uden særlig opsigelse blive erstattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat/HK Handel ved udløbet af den overenskomstperiode, der påbegyndes den 1. april 2020.
3. Det er aftalt, at den overenskomstperiode, der påbegyndes den 1. april 2020, har udløb samtidig med udløb af den overenskomstperiode, der er gældende for Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat/HK Handel (1. marts 202X).
4. **Fonde.** Det er med virkning fra den 1. januar 2020 aftalt, at § 14 og § 20 i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020" udgår og erstattes af Funktionæroverenskomstens § 15 og § 16 samt tilhørende aftale om uddannelse.
5. **Hovedaftale m.v.** Der er enighed om, at Hovedaftalen mellem DA og FH med tilhørende aftaler og protokollater – herunder samarbejdsaftalen – i det hele finder anvendelse fra og med 1. januar 2020, hvorefter enhver regel eller henvisning til Kooperationens hovedaftaler mv. bortfalder.

Kravet om længden af uafbrudt beskæftigelse i hovedaftalens § 4, stk. 3, litra a, er dog 6 måneder for opsigelser, der er afgivet inden udløbet af den under pkt. 3 i nærværende aftale aftalte overenskomstperiode.

- 6.o. **Særbestemmelser.** Med eventuelle aftalte ændringer pr. 1. april 2020 vedrørende nedenstående litra a-j, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020", optages følgende vilkår som fravigende særbestemmelser til Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, gældende for medarbejdere omfattet af overenskomsten, og som er ansat i en boligforening, der er medlem af BL.
 - a. **Normale ugentlige arbejdstid.** Den normale ugentlige effektive arbejdstid i henhold til funktionæroverenskomstens § 1, stk. 1, udgør indtil 34½ timer (svarende til 37 timer inklusiv frokost).
 - b. **Fritvalgs Lønkonto bidrag.** Bidrag til Fritvalgs Lønkonto i henhold til Funktionæroverenskomstens § 4, stk. 2, litra B, udgør i alt 5 pct. af den ferieberettigede løn.
 - c. **Pension.** Det samlede pensionsbidrag i henhold til funktionæroverenskomstens § 5, stk. 1, litra A, udgør 13 pct. af den A-skattepligtige indkomst. Funktionæroverenskomstens § 5, stk. 1, litra B, fraviges således, at virksomhedens bidrag udgør minimum 13 pct. af det samlede pensionsbidrag. Medarbejdere, der ansættes i en boligforening efter udløbet af den i pkt. 3 anførte periode, og som er omfattet af overenskomstens dækningsområde, er berettiget til pension i henhold til de på dette tidspunkt gældende regler om pension i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service.

- d. **Ferietillæg.** Medarbejdere optjener et særligt ferietillæg på minimum 3 pct. Ved fratræden afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 pct.
- e. **Barsel (graviditet, adoption og orlov).** Funktionæroverenskomstens § 10, stk. 5, fraviges således, at disse regler erstattes af det som fremgår af § 9 i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020", jf. bilag 1.
- f. **Børns sygdom.** Funktionæroverenskomstens § 10, stk. 2, fraviges således, at disse regler erstattes af det som fremgår af § 10, stk. 1 og 2, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020", jf. bilag 2.
- g. **Børneomsorgsdage.** Funktionæroverenskomstens § 10, stk. 4, fraviges således, at disse regler erstattes af det som fremgår af § 10, stk. 3, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020", jf. bilag 3.
- h. **Børns hospitalsindlæggelse.** Funktionæroverenskomstens § 10, stk. 3, fraviges således, at disse regler erstattes af det som fremgår af § 10, stk. 5, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020", jf. bilag 4.
- i. **Pasning af alvorligt syge børn under 18 år.** Regler for pasning af alvorligt syge børn under 18 år følger det, der fremgår af § 10, stk. 6, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020", jf. bilag 5.
- j. **Seniorordning.** Funktionæroverenskomstens aftale om seniorordning (Funktionæroverenskomsten 2017-2020 side 49) fraviges, således at disse regler erstattes af det som fremgår af § 15 i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020" om seniorordning er gældende, jf. bilag 6. Dog udgår følgende afsnit i § 15: *"Medarbejdere. Der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 6, stk. 1, til seniorfridage"*.

Det præciseres, at der kan afholdes seniorfridage i det omfang, som fremgår af den til enhver tid gældende funktionæroverenskomst.

- k. **Dækningsområde boligsociale medarbejdere m.v.** Det er uden præjudice for parternes forståelse af dækningsområdet i funktionæroverenskomsten aftalt, at § 1, stk. 1, 1. afsnit, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL – Danmarks Almene Boliger 2017 – 2020" – for så vidt angår dækningsområdet – bevares (for de af disse særbestemmelser omfattede medarbejdere) dog således, at ledere og betroede medarbejdere efter sædvanlig praksis (på DA/FH-området) ikke omfattes af overenskomsten.

Der vil alene ske regulering af de ovenfor under litra a-j anførte vilkår i det omfang, at vilkårene i den til enhver tid gældende Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat/HK Handel overstiger det i litra a-j anførte.

- 6.1. **Personlig løn.** Der kan ikke som følge af overgangen til funktionæroverenskomsten ske forringelser af den enkelte ansattes individuelt aftalte personlige lønvilkår som helhed betragtet.
- 7. **Særaftaler.** Følgende vilkår optages som særaftale til Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, gældende for medarbejdere omfattet af overenskomsten og som er ansat i en boligforening, der er medlem af BL.

- a. **Særaftale om fridage.** Ved overgangen til funktionæroverenskomsten er der enighed om, at Funktionæroverenskomstens § 1, stk. 8, fraviges, idet den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag (24. december) og nytårsaftensdag (31. december) samt tillige helligdage er fridage med fuld løn.
- b. **Særlige fridage.** Medarbejdere ansat før 1. april 2008 beholder fridage, der inden denne dato er aftalt lokalt, og som ikke er nævnt i pkt. 7, litra a.

Særaftaler i henhold til nærværende pkt. 7 vil efter udløbet af overenskomstperioden, jf. nærværende aftales pkt. 3, kunne opsiges af begge parter, med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

I tilfælde af opsigelse er den opsigende parts pligt at foranledige sagen behandlet ved et organisationsmøde mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat. Begæring om fagretlig forhandling, skal være den modstående part i hænde inden for den angivne opsigelsesfrist på 3 måneder.

Parterne er ikke løst fra den opsagte særaftale i henhold til pkt. 7 før ovennævnte fagretlige behandling er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret (opsigelsesvarslet på 3 måneder er udløbet).

- 8. **Lokale aftaler.** Som lokale aftaler anses alle aftaler, der ikke er indgået mellem funktionæroverenskomstens parter.

Som lokale aftaler i henhold til denne aftale anses endvidere følgende aftaler:

- a. **Normalarbejdstidens placering.** Normalarbejdstiden placeres på ugens 5 første dage mellem kl. 7.00-kl. 19.00.
- b. **Funktionærlovens 120 sygedagsregel.** Den på BL-området hidtil gældende praksis om fravigelse af funktionærlovens § 5, stk. 2, finder ved overgangen til funktionæroverenskomsten anvendelse som en lokalaftale, hvorefter funktionærlovens § 5, stk. 2, ikke kan finde anvendelse for medarbejdere omfattet af overenskomsten.
- c. **Klubtilskud/aflønning af Tillidsrepræsentant.** Funktionæroverenskomstens § 13, stk. 5, finder ikke anvendelse. Der ydes i stedet til faglige klubber under HK et årligt tilskud på følgende beløb:

5-19 medlemmer: kr. 8.000

20-49 medlemmer: kr. 15.000

50 og flere medlemmer: kr. 30.000

Ovenstående tilskud afholdes af Uddannelses- og Samarbejdsfonden på tilsvarende vis som udbetaling af vederlag til tillidsrepræsentanter.

For alle lokale aftaler gælder, at disse ligeledes efter udløbet af overenskomstperioden, jf. denne aftales pkt. 3, kan opsiges af de lokale parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et organisationsmøde. Begæring om fagretlig forhandling, skal være den modstående part i hænde inden for den angivne opsigelsesfrist på 3 måneder.

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale før ovennævnte fagretlige behandling er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret (opsigelsesvarslet på 3 måneder er udløbet).

Dato:



HK Privat

Dato:

6/1-2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Bilag 1 – Barsel og adoption

§ 9 fravær under barsel/adoption

Stk. 1.

Under fravær som følge af graviditet, fødsel eller adoption ydes medarbejderne orlov med fuld løn inklusive pensionsbidrag op til i alt 52 uger. (Mor: max. 46 uger. Far: 6 uger øremærket)

Partnere i registreret partnerskab har samme overenskomstmæssige rettigheder som øvrige medarbejdere, også i forbindelse med fravær under barsel/adoption.

Stk. 2.

Forudsætningen for fuld løn er, at arbejdsgiveren er berettiget til dagpengerefusion fra det offentlige.

Såfremt refusionen måtte være mindre end for fuld tid, nedsættes betalingen forholds-mæs-sigt til den ansatte f. eks. ved deleuger og lignende, jvf. Dagpengeloven.

Stk. 3.

Under graviditeten ydes tjenestefrihed med fuld løn til nødvendige lægebesøg og an-dre undersøgelser.

Stk. 4.

Der ydes således fuld løn på følgende måde:

A. Moderen:

4 uger før forventet fødsel

14 uger efter faktisk fødsel

B. Faderen

6 uger i alt fordelt med:

2 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Disse to uger skal dog afholdes inden for de første 14 første uger (fædreorlov).

4 uger af forældreorloven er øremærket til faderen, jf. pkt. C.

C. Forældreorlov:

32 ugers forældreorlov (efter de 14 ugers barselorlov), heraf 4 ugers obligatorisk orlov til faderen.

Stk. 5. Adoption

I forbindelse med adoption gælder de samme forhold bortset fra 4 ugers perioden forud for forventet fødsel.

Perioden regnes fra modtagelsen af barnet. Når en adoptant henter barnet i udlandet kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor barnet er sammen med adoptanten.

Bilag 2 – Børns sygdom

§ 10 frihed og orlov ved barns familiemæssig sygdom

Stk. 1.

Anmodning om frihed til pasning af sygt, hjemmeboende barn under 15 år imødekommes i indtil 2 dage.

Stk. 2.

Under fravær p. g. a børns sygdom har medarbejderen, ud over sin faste løn, krav på udbetaling af alle lønandele.

Bilag 3 - Omsorgsdage

§ 10 frihed og orlov ved barns familiemæssig sygdom

Stk. 3.

En medarbejder har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn under 15 år med henblik på omsorg for barnet.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en

omsorgsdag, hvor det ikke skyldes barnets sygdom, tages hensyn til forholdene på arbejdspladsen. Omsorgsdagene kan aftales afviklet som halve dage.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndighed.

Omsorgsdagene følger kalenderåret og kan ikke overføres til efterfølgende år.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og udbetales derfor heller ikke ved ansættelsesforholdet ophør.

Bilag 4 – Børns hospitalsindlæggelse

§ 10 frihed og orlov ved barns familiemæssig sygdom

Stk. 5. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse:

Ansatte, som er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende: Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Bilag 5 – Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

§ 10 frihed og orlov ved barns familiemæssig sygdom

Stk. 6. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i Barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, som opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter, at barnet er raskmeldt, anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

Bilag 6 - Seniorordning

§ 15 seniorordning

Indtil 1. januar 2018 fortsætter nedenstående seniorordning.

Medarbejdere over 58 år får ret til seniorfridage på følgende måde:

2 dage om året fra det fyldte 58. år

4 dage om året fra det fyldte 60. år (i alt 4 dage pr. år)

6 dage om året fra det fyldte 62. år (i alt 6 dage pr. år)

Seniorfridagene er med løn m.m.

I stedet for at implementere ovennævnte seniorfridage kan boligorganisationen efter aftale med medarbejdere omfattet af denne overenskomst vælge at bruge 0,3 % af lønsummen til andre seniorpolitiske formål, herunder forbedre nuværende seniorpolitiske tiltag eller påbegynde nye.

Der henvises i øvrigt til bilag 2 (Vejledning om seniorfridage).

Ny seniorordning fra 1. januar 2018:

Den nuværende seniorordning bortfalder ved udgangen af 2017, og en ny ordning starter 1. januar 2018 med følgende indhold:

5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniorfri-dage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage udover de 6 obligatoriske dage, kan dette ske på følgende måde:

- Medarbejderen og boligorganisationen kan (skriftlig) aftale, at medarbejderen 5 år før seniorordningen iværksættes kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulerer denne.
- Den ansatte kan løbende konvertere pensionsbidrag til seniorfridage og indsætte dagene på en konto til afholdelse. Det skal bemærkes, at pensionsbidraget ikke kan reduceres mere end der stadig er gældende dækning for diverse forsikringselementer i den enkelte pensionsordning.
- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og boligorganisationen aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen i stedet for at anvendes til seniorfridage.
- Der er aftalt en overgangsordning for de nuværende 58- og 59-årige, der betyder, at de medarbejdere, som fylder eller har fyldt 58 eller 59 år i 2017, beholder deres optjente 2 dage frem til, at de opfylder 5-årsreglen i senior-ordningen. De, der herudover er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen, indtil de rammer 5 års ordningen.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniorfridage pr. kalenderår, inkl. de 6 obligatoriske seniorfridage.