Overenskomst

mellem

DRC Dansk Flygtningehjælp

og

Dansk Socialrådgiverforening

2025 - 2028

Indhold

1. Overenskomstens dækningsområde ... 3

Kapitel 1 – Løn, pension og arbejdstid ... 3

2. Generel lønindplacering ... 3

3. Løntillæg ... 3

4. Pension ... 4

5. Arbejdstid ... 4

Kapitel 2 – Øvrige ansættelsesforhold ... 4

6. Barsel ... 4

7. Barns 1., 2. og 3. sygedag ... 7

11. Ansættelsesbeviser ... 11

12. Statens regler ... 11

Kapitel 3 – Opsigelse, bortvisning og fagretlig behandling heraf ... 11

13. Opsigelse og afsked ... 11

14. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse ... 11

Kapitel 4 – Tillidsrepræsentant ... 12

15. Tillidsrepræsentant ... 12

16. Afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentant ... 12

Kapitel 5 – Hovedaftale ... 13

18. Samarbejde, ledelsesret og fredspligt ... 13

19. Arbejdsstandsning ... 14

20. Mægling og voldgift ... 14

21. Ikrafttrædelse og gyldighedsperiode ... 14

1. Overenskomstens dækningsområde

1.1 Overenskomsten omfatter socialrådgiveruddannet personale. Aftalen omfatter endvidere ansatte med anden faglig baggrund, som varetager job i Dansk Flygtningehjælp, der naturligt falder inden for socialrådgiveroverenskomstens område.

1.2 Aftalen dækker ikke medarbejdere ved Dansk Flygtningehjælps sprogcentre.

1.3 Aftalen omfatter ikke medarbejdere med ledelsesansvar. Disse er omfattet af Lederaftalen.

Kapitel 1 – Løn, pension og arbejdstid

2. Generel lønindplacering

2.1 Nuværende og fremtidige medarbejdere omfattet af denne aftale indplaceres pr. 1.3.2020 på basistrin, jf. bilag 1 til denne overenskomst.

3. Løntillæg

3.1 Grundlønnen kan suppleres med tillæg i form af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og engangstillæg, jf. bilag 2 til denne overenskomst.

3.2 De individuelle tillæg forhandles mellem ledelsen (personalechefen) og tillidsrepræsentanten.

Forhandlingerne sker på baggrund af drøftelser med og indstillinger fra på den ene side lederne og på den anden side de enkelte medarbejdere. Personalechefen sørger for, at ledere og medarbejdere orienteres om proceduren forud for hver forhandlingsrunde, herunder om frist for indsendelse af indstillinger.

3.3 Funktions- og kvalifikationstillæg forhandles en gang årligt i efteråret med virkning pr. næste 1.1. Der kan desuden være behov for at forhandle funktions- og kvalifikationstillæg på andre tidspunkter, f.eks. ved nyansættelser eller ved markante ændringer i en medarbejders funktion. Engangstillæggene forhandles efter behov, f.eks. i umiddelbar forlængelse af en medarbejders varetagelse af en helt ekstraordinær, større opgave.

3.4 Der ydes fuldtidsansatte et OK2025-tillæg
Pr. 1. marts 2025 bortfalder OK2023-tillægget og erstattes af et pensionsgivende OK2025-tillæg, der den 1. marts 2025 udgør 649,68 kr. For deltids ansatte beregnes beløbet forholdsmæssigt i forhold til deres ansættelsesbrøk.

OK2025-tillægget forhøjes til 943,02 kr. pr. 1. maj 2025.

OK2025-tillægget forhøjes til 971,31 kr. pr. 1. marts 2026.

OK2025-tillægget forhøjes til 999,48 kr. pr. 1. marts 2027.

3.5 Medarbejdere kan ud fra konkret vurdering tildeles et ulempetillæg for arbejde på skæve tidspunkter, arbejdstidsbestemte ydelser, ulempe for at møde på flere arbejdspladser m.v.

Ulempetillæg	Sats pr. 01.03.25	Sats pr. 01.03.26	Sats pr 01.03.27
Ulempe på mellem 10 og 25 timer pr. måned	1.736,94	1.789,05	1.840,93
Ulempe på mere end 25 timer pr. måned	2.259,23	2.327,01	2.394,49

4. Pension

4.1 Dansk Flygtningehjælp indbetaler 18 % af alle faste løndele (basisløn, funktions-, kvalifikations- og ulempetillæg samt OK2025-tillæg), jf. §§ 2 og 3, i pensionsbidrag hver måned. Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 1/3, og Dansk Flygtningehjælps bidrag udgør 2/3 af det til enhver tid aftalte pensionsbidrag.

4.2 Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA).

4.3 Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som ikke ferieberettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter DRC Dansk Flygtningehjælp med at indbetale til pensionsordningen.

5. Arbejdstid

5.1 Reglerne om arbejdstid fremgår af bilag 3 til denne overenskomst.

Kapitel 2 – Øvrige ansættelsesforhold

6. Barsel

6.1 Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser
En gravid medarbejder har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for DRC.

6.2 Graviditetsorlov
En gravid medarbejder er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 6 uger før forventet fødsel. Der ydes i perioden sædvanlig løn.
Såfremt medarbejderen ønsker det, har medarbejderen mulighed for at aftale at flytte 2 af 6 ugers graviditetsorlov med løn før forventet fødsel til orloven fra den 11. uge (tidl. forældreorloven) således, at moderen i stedet afholder de 2 ugers orlov med løn efter fødslen. Ugerne skal afholdes sammenhængende, og i direkte forlængelse af moderens orlov de første 10 uger (tidl. barselsorlov).

Betingelsen for, at medarbejderen kan flytte de 2 uger fra graviditetsorloven til orlovsperioden fra den 11. uge er, at DRC Dansk Flygtningehjælp modtager barselsdagpengerefusion for de 2 uger, når de i stedet lægges i forbindelse med orloven fra den 11. uge (tidl. forældreorloven). Medarbejderen skal give DRC Dansk Flygtningehjælp besked om at ville udnytte denne mulighed senest 3 måneder før forventet fødsel.

6.3 Orlov før modtagelsen (adoption)
En medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

6.4 Orlov i indtil 10 uger efter fødslen/modtagelsen (tidligere barselsorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

Moren har ret til løn under orlov i indtil 10 uger efter fødslen (tidligere barselsorlov).

Faren/medmoren har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet (tidligere fædreorlov). Efter aftale med DRC kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen.

6.5 Adoptanter
Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselslovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.

6.6 Orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidligere forældreorlov)
Moren har ret til løn i 10 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov).
Far/medmor har ret til løn i 11 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov). Holdes orloven, der er reserveret den pågældende forælder ikke, bortfalder betalingen.
Herudover har medarbejderen ret til løn i 8 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov). Hvis barnet fødes den 1. juni 2025 eller senere har medarbejderen ret til løn i yderligere 2 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov). Hvis den anden forælder er omfattet af overenskomsten, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 8 hhv. 10 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 8 hhv. 10 uger mellem sig.

Den ene adoptant har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9, jf. § 8, stk. 7. Den anden adoptant har i samme periode ret til løn i 8 uger.
Herudover har en adoptant ret til løn i 8 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis barnet modtages den 1. juni 2025 eller senere har adoptanten ret til løn i yderligere 2 uger. Hvis en medadoptant er omfattet af overenskomsten, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 8 hhv. 10 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 8 hhv. 10 uger mellem sig.
Far/medmor har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen.

Den lønnede orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

6.7 Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov
En medarbejder, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselslovens §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales 6.4-6.6.
Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos DRC, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

6.8 Barnets hospitalsindlæggelse
En medarbejder, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

En medarbejder, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

6.9 Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer far/medmoder ret til orlov med løn efter 6.4.

Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at medarbejderen ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

6.10 Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faren indtræde i morens ret til barselsorlov, jf. barsellovens § 7, stk. 2. Faren har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

6.11 Løn
Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Retten til løn under orlov er betinget af, at DRC modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke:
1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder dagpengelovgivningens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser

6.12 Lønberegning
For medarbejdere, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom.

For andre medarbejdere beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

6.13 Pensionsbidrag
Under ulønnet orlov iht. barselsloven indbetaler DRC sædvanligt virksomhed- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

6.14 Omsorgsdage
Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller regelmæssigt samkvem med den pågældende.

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1) omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget

2) omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels- eller adoptionsorlov i et helt kalenderår.

En medarbejder, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. DRC bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

6.15 Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.

6.16 Efter aftale mellem medarbejderen og DRC kan omsorgsdage tillige afvikles som enkelttimer.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn.

Hvis medarbejderen bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis medarbejderen bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

6.17 Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel
Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor medarbejderen har ret til orlov efter barselsloven, betragtes som sygefravær.

6.18 Dokumentation mv.
Medarbejderen skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet eller stedfunden fødsel.

Medarbejderen skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. 6.3.

Medarbejderen skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af, om DRCs krav på dagpengerefusion, er opfyldt.

Medarbejderen skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

6.19 Barselsloven finder i øvrigt anvendelse.

6.20 Sociale forældre
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 DRC Dansk Flygtningehjælp sædvanlig løn efter §§ 6.4 og 6.6.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler DRC Dansk Flygtningehjælp sædvanlig løn efter § 6.6.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter § 6.6, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barsels-dagpenge og at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt/modtagelsestidspunkt. Det er ligeledes en forudsætning, at DRC Dansk Flygtningehjælp er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.
Orlov varsles efter barselslovens regler.

7. Barns 1., 2. og 3. sygedag

7.1 Medarbejderen har ret til hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag når:

- Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- Forholdene på tjenestestedet tillader det
- Barnet er under 18 år og
- Barnet er hjemmeværende.

7.2 Medarbejderen får under tjenestefrihed en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom.

7.3 Såfremt barnet er syg efter 1. og 2. hele sygedag, har medarbejdere med 9 måneders anciennitet ret til yderligere frihed på barnets 3. sygedag til pasning af barn under 14 år, hvis betingelserne i 7.1 dot 1,2 og 4 i øvrigt er opfyldt. Denne fridag holdes uden løn.

7.4 Ved misbrug kan Dansk Flygtningehjælp inddrage adgangen til tjenestefrihed efter pkt. 71 for den pågældende medarbejder.

8. Børnebørns-omsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde to børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem DRC Dansk Flygtningehjælp og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn.

9. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til to dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde to dages frihed pr. kalenderår, 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 fem dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og DRC Dansk Flygtningehjælp.

Medmindre der er tale om akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem DRC Dansk Flygtningehjælp og medarbejderen under hensyntagen til DRC Dansk Flygtningehjælps 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 DRC Dansk Flygtningehjælp dette skriftligt.

Friheden holdes uden løn.

10. Ferie

10.1. Ferieloven

Udgangspunktet er, at ferielovens bestemmelser gælder. Overenskomsten regulerer således alene de områder, hvor ferieloven er fraveget.

10.2 Optjening af ferie

Den ansatte optjener ret til ferie med løn i fraværsperioder, hvor der ikke udbetales løn, men hvor der fortsat optjenes pensionsret.

Den ansatte optjener endvidere ret til ferie med løn under fravær som følge af:

1. Tjenestefrihed uden løn i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.
   Det er en forudsætning, at den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, hvori ferien skal være afholdt, og at ferien afvikles inden udløbet af den pågældende ferieafholdelsesperiode, medmindre afviklingen udsættes i henhold til andre bestemmelser i ferieaftalen.

2. Tjenestefrihedsperioder uden løn af højst 1 års varighed, hvor den ansatte gennemgår en uddannelse, der efter ansættelsesmyndighedens skøn er af betydning for den pågældendes beskæftigelse.

3. Militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

Hvis den ansatte har haft lønnet beskæftigelse i de i nr. 1-3 nævnte fraværsperioder, fradrages den optjente feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferie.

Hvis tilgodehavende ferie ved en tjenestefrihedsperiodes begyndelse er konverteret til feriegodtgørelse, og den ansatte efter genindtræden vælger at afvikle den således afregnede ferie som ferie med løn, modregnes den udbetalte feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferien.

10.3 Omlægning af ferie

Hvis planlagt ferie omlægges uden den ansattes samtykke med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (øvrig ferie/rest-ferie), ydes en kompensation på 1,8 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

Hvis omlægningen sker efter feriens påbegyndelse, udgør kompensationen 3,6 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

10.4 Overførsel af ferie

En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at holde overført ferie i opsigelsesperioden.

10.5 Ferie uden løn

For ansatte, der holder ikke-optjent ferie eller ferie optjent hos en anden ansættelsesmyndighed, foretages et lønfradrag på 7,4/1924 af årslønnen pr. feriedag. For deltidsansatte reduceres fradraget forholdsmæssigt.

10.6 Ferie, løn, særlige feriegodtgørelse mv.

Deltidsansatte, der har udført tjeneste ud over den fastsatte beskæftigelsesgrad, uden at dette er blevet betalt som overarbejde, har krav på almindelig feriegodtgørelse på 12½ pct. af merarbejdsgodtgørelsen.

I stedet for ferietillæg efter ferieloven har den ansatte krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1½ pct. af:

1. den skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsperioden
2. arbejdsmarkedsbidrag
3. særligt pensionsbidrag
4. den ansattes egetbidrag til ATP

med fradrag af

5. udbetalt særlig feriegodtgørelse
6. merarbejdsbetaling til deltidsansatte, der har givet grundlag for udbetaling af feriegodtgørelse på 12½ pct., jf. 8.6, 1. afsnit.
7. feriegodtgørelse af merarbejdsbetaling som nævnt under 6).

Udbetalt særlig feriegodtgørelse modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang den ansatte ikke har afviklet ferie svarende til den udbetalte særlige feriegodtgørelse.

10.7 Sygdom under ferie

Hvis en ansat bliver syg under ferien, kan ferien – efter DRCs skøn – suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der f.eks. tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

Det er DRCs afgørelse, om sygdommen kræves dokumenteret ved lægeerklæring. DRC fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien.

10.8 Særlige feriedage

Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener en ansat, der har ret til fuld løn under sygdom, 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse i optjeningsåret (kalenderåret), svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Særlige feriedage afvikles i det år, der går fra 1. maj til 30. april (afholdelsesperioden for særlige feriedage), og som følger efter optjeningsåret (kalenderåret).

Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for den pågældende afholdelsesperiode for særlige feriedage fastlægges ved aftale mellem DRC og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

Afvikling kan ske som enkeltdage eller som brøkdele af dage.

Hvis dagene ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt senest 1. januar, kan DRC varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel.

DRC og den ansatte kan dog såvel forud for som i løbet af afholdelsesperiode for særlige feriedage aftale, at særlige feriedage ikke afvikles, men godtgøres kontant til den ansatte ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, jf. 10.8, 9. afsnit.

DRC og den ansatte kan endvidere aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, overføres til afvikling i en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage.

Indgås der ikke aftale i henhold til 10.8, 7. afsnit godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, jf. § 10.8, 9. afsnit.

Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte med 2½ pct. af den ferieberettigede løn i optjeningsåret (kalenderåret). For hver afholdt særlig feriedag

nedsættes den kontante godtgørelse forholdsmæssigt. Hvis den kontante godtgørelse tillige omfatter overførte særlige feriedage, forhøjes godtgørelsen med ½ pct. for hver overført dag.

10.9 Ferie i timer

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 forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

11. Ansættelsesbeviser

11.1 Såfremt DRC Dansk Flygtningehjælp ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis, jf. lov om ansættelsesbeviser og visse vilkår, § 1, stk. 1-3 og § 3, stk. 1, inden for den frist, der er nævnt i lovens § 3, stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller Dansk Socialrådgiverforening skriftligt påkrav overfor ledelsen.

11.2 Såfremt Dansk Flygtningehjælp ikke har udfærdiget et ansættelsesbevis inden for fristen i pkt. 7.1, eller ansættelsesbeviset er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller Dansk Socialrådgiverforening påkrav over for ledelsen.

11.3 Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 10 dage fra modtagelsen af påkravet i pkt. 11.1, behandles sag om betaling af godtgørelse.

12. Statens regler

12.1 Følgende af statens regler er gældende:

- Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager (udgave 2008)

Kapitel 3 – Opsigelse, bortvisning og fagretlig behandling heraf

13. Opsigelse og afsked

13.1 Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

13.2 Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a ydes dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

13.3 Enhver afskedigelse skal meddeles den ansatte skriftligt med en fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen. Forud for en afskedigelse skal tillidsrepræsentanten være orienteret.

13.4 Opsigelse af ansættelse som timelønnet kan gensidigt ske med 3 dages varsel for ansættelse, der har varet under 6 måneder, og 3 uger for ansættelse, der har varet mindst 6 måneder.

14. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse

14.1 Klager over påstået usaglige afskedigelser behandles efter stk. 2. Sager om bortvisning behandles efter tilsvarende regler, dog således at 9-måneders-fristen i § 12, stk. 2, erstattes med en 3-måneders-frist.

14.2 Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 9 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med ansættelsesmyndigheden. Fristen for at kræve en lokal forhandling er senest 1 måned efter, meddelelse om opsigelsen er kommet frem til tillidsrepræsentanten/organisationen. Forhandlingen skal finde sted seneste 14 dage efter, at organisationen har anmodet herom.

Kapitel 4 – Tillidsrepræsentant

15. Tillidsrepræsentant

15.1 Når der beskæftiges mindst 5 ansatte under overenskomstens faglige område, kan de ansatte af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen. Tillidsrepræsentanten vælges af de ansatte blandet det organiserede personale.

15.2 Tillidsrepræsentanten skal gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentant.

15.3 Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse. Den til hvervet medgåede tid er omfattet af den til enhver tid værende Arbejdstidsaftale.

15.4 Der kan ligeledes blandt det organiserede personale vælges en suppleant.

15.5 Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 1 modtager et årligt vederlag på kr. 10.500,- (2012-niveau).

15.6 Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

15.7 Tillidrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentanternes samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når virksomheden har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens. Mødet planlægges i henhold til virksomhedens driftsmæssige forhold.

15.8 Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Dansk Socialrådgiverforening er repræsenteret, efter et aftaleresultat (overenskomstfornyelse) foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning. 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.

16. Afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentant

16.1 En tillidsrepræsentant kan kun afskediges, hvis der foreligger tvingende årsager. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis Dansk Flygtningehjælp kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder.

16.2 Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

- Dansk Flygtningehjælp skal anmode Dansk Socialrådgiverforening om et forhandlingsmøde. Forhandlingen skal finde sted senest 8 hverdage efter, at anmodningen herom er kommet frem til Dansk Socialrådgiverforening.
- Fastholder Dansk Flygtningehjælp opsigelsen efter organisationsmødet, afgives afskedigelse på sædvanlig vis.
- Hvis Dansk Socialrådgiverforening skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet, kan Dansk Socialrådgiverforening inden for en frist på 14 dage efter den nævnte forhandling skriftligt kræve sagen prøvet ved fagretlig behandling, jf. lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.
- Fastholder Dansk Flygtningehjælp afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter afskedigelsen er kendt uberettiget ved faglig behandling, er Dansk Flygtningehjælp 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 reglerne om urimelig afskedigelse.
- Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

16.3 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

17. Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Socialrådgiverforening, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Dansk Socialrådgiverforening hele kalenderåret. 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.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret hos Dansk Socialrådgiverforening finansieres af DRC Dansk Flygtningehjælp

Kapitel 5 – Hovedaftale

18. Samarbejde, ledelsesret og fredspligt

18.1 Parterne er enige om at fremme godt samarbejde samt virke for rolige og stabile arbejdsforhold. Arbejdsgiver udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive aftaler indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og tillidsrepræsentanten.

18.2 Forhandling om indgåelse af ny kollektiv aftale, efter at en sådan er opsagt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandlingen tilrettelægges således, at en ny kollektiv aftale søges indgået, forinden den opsagte aftale udløber.

18.3 Selvom en kollektiv aftale er opsagt og udløbet, er aftalens parter dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat, jf. § 19.

19. Arbejdsstandsning

19.1 Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning. Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden part ved anbefalet brev, der angiver arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 1 måned før den iværksættes.

19.2 Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

19.3 Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager arbejdstageren uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke fra nogens side finde fortrædigelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

19.4 Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler hindre, overenskomststridige arbejdsstandsninger og, såfremt overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge disse bragt til ophør.

20. Mægling og voldgift

20.1 Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv aftale eller ved påstået brud herpå kan af hver part søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift.

20.2 Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes inden for en frist af 2 uger efter begæring om mæglingsmøde er fremsat.

20.3 Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver part vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer. Kan en sådan enighed ikke opnås, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

21. Ikrafttrædelse og gyldighedsperiode

21.1 Denne aftale har virkning pr. 1. marts 2025.

21.2 Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2028.

København, d.

DRC Dansk Flygtningehjælp
Saga Wendén

Dansk Socialrådgiverforening