

LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Overenskomst for socialrådgivervikarer

2025/2028

OVERENSKOMST

mellem
DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER
og Dansk Socialrådgiverforening

INDHOLD

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE 4

§ 2 ARBEJDSTID 4

§ 3 AFGRÆNSNING MELLEM TIMELØN OG MÅNEDSLØN 5

§ 4 TIMELØN 5

§ 5 MÅNEDSLØN 6

§ 6 TILLÆG 6

§ 7 ARBEJDSTIDSBESTEMTE TILLÆG 7

§ 8 OVERARBEJDSBETALING 7

§ 9 PENSION 7

§ 10 AFLYSNING AF AFTALT VIKARARBEJDE 9

§ 11 FERIE 9

§ 12 BØRNS SYGDOM/HOSPITALSINDLÆGGELSE 10

§ 13 BARSEL 11

§ 14 OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE VIKARIATER 14

§ 15 OPSIGELSE AF MÅNEDSLØNNEDE VIKARIATER 14

§ 16 KØRSEL 14

§ 17 TAVSHEDSPLIGT 14

§ 18 HENSIGTSERKLÆRING 15

§ 19 RETSGRUNDLAG 15

§ 20 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST 15

§ 21 OMSKRIVNING 15

§ 22 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE 16

BILAG 1 – HOVEDAFTALE 17

PROTOKOLLAT OM ANSÆTTELSESBEVISER 20

PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF FORÆLDREORLOVSDIREKTIVET . 21

PROTOKOLLAT OM ANVISNING AF VIKARER I TILFÆLDE AF OVERENSKOMSTHJEMLET KONFLIKT 22

PROTOKOLLAT OM FERIEFRIDAGE 22

PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOVEMBER 2008 OM VIKARARBEJDE 23

PROTOKOLLAT OM ELEKTRONISKE DOKUMENTER 23

PROTOKOLLAT OM GRAVIDES NATARBEJDE 24

PROTOKOLLAT OM MULIGHED FOR AT AFTALE OPT-OUT VEDRØRENDE 48-TIMERSREGLEN I FORBINDELSE MED RÅDIGHEDSVAGTER 24

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

STK. 1
Overenskomsten omfatter uddannede socialrådgivere og socionomer, der arbejder som socialrådgivervikarer (i det følgende benævnt "vikarer") og engageres af vikarbureauet til at yde socialrådgivning, således at vikaren stilles midlertidigt til rådighed for en bruger, der har ansvaret for udførelsen af arbejdet.

STK. 2
Ved vikararbejde forstås regelmæssig virksomhed, som består i, at vikarbureauet indgår en aftale med en vikar med det formål midlertidigt at stille denne til rådighed for en bruger. Brugeren har instruktionsbeføjelsen – og ansvaret for – såvel udførelsen af vikararbejdet som eventuelle arbejdsskader.

STK. 3
Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og er ansvarlig for f.eks. udstedelse af ansættelsesbevis og udbetaling af løn, ferie og sygedagpenge i henhold til gældende lovgivning.

§ 2 ARBEJDSTID

STK. 1
Arbejdstiden opgøres som effektiv arbejdstid.

STK. 2
Overstiger den daglige arbejdstid 5 timer, har vikaren ret til en pause af op til 29 minutters varighed. I pausen skal vikaren stå til rådighed for brugeren.

STK. 3
Den ugentlige arbejdstid er indtil 37 timer om ugen (mandag – søndag).

STK. 4
Der udløses overarbejdsbetaling, hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over 10 uger overstiger 37 timer. Evt. timer herudover honoreres som overarbejde, jfr. § 8.

STK. 5
Ved vikariater, hvor der er behov for at tage særskilt stilling til honorering af arbejdstid i forbindelse med eksempelvis rådighedsvagter, ekskursioner eller anden form for døgntjeneste, aftales honoreringen konkret mellem vikaren og vikarbureauet.

§ 3 AFGRÆNSNING MELLEM TIMELØN OG MÅNEDSLØN

STK. 1
Vikarer er timelønnede, uanset længden af den ugentlige arbejdstid, hvis længden af det enkelte vikariat ikke overstiger 3 måneder.

STK. 2
Vikarer er timelønnede, uanset længden af det enkelte vikariat, hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer.

STK. 3
Vikarer overgår til månedsløn fra det tidspunkt et vikariat, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, har varet 3 måneder.

STK. 4
Vikarbureauet og vikaren kan uafhængig af stk. 1-3 aftale, at vikaren skal være enten time- eller månedslønnet.

§ 4 TIMELØN

STK. 1
Timelønnen udgør følgende:

	1.3.2025	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
0-5 års anciennitet*	kr. 263,72	kr. 270,31	kr. 277,88	kr. 285,94
Over 5 års anciennitet*	kr. 287,70	kr. 294,89	kr. 303,15	kr. 311,94

STK. 2
Lønnen udbetales hver 14. dag, således at lønnen er til disposition den sidste hverdag i perioden.

STK. 3
Der skal udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse, med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.

* Anciennitet er den tid, som vikaren kan dokumentere, at vikaren har arbejdet som socialrådgiver.

§ 5 MÅNEDSLØN

STK. 1

Månedslønnen udgør følgende:

	1.3.2025	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
0-5 års anciennitet*	kr. 42.606,95	kr. 43.672,12	kr. 44.894,94	kr. 46.196,90
Over 5 års anciennitet*	kr. 46.480,43	kr. 47.642,44	kr. 48.976,43	kr. 50.396,75

STK. 2

Lønnen udbetales hver måned, således at lønnen er til disposition den sidste hverdag i perioden.

Vikarbureauet og vikaren kan aftale, at lønnen bliver udbetalt hver 14. dag, så lønnen er til disposition den sidste hverdag i perioden.**

STK. 3

Der skal udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse, med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 6 TILLÆG

STK. 1

Der ydes et ajourføringstillæg på kr. 1,95 pr. time. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget.

Pr. 1. maj 2025 forhøjes tillægget til kr. 2,00, pr. 1. marts 2026 til kr. 2,05 og pr. 1. marts 2027 til kr. 2,11.

STK. 2

Vikaren og vikarbureauet kan indgå aftale om kvalifikations- og funktionstillæg på baggrund af en konkret vurdering af vikarens erfaringer og kvalifikationer samt opgaver og funktioner i det enkelte vikariat.

---

* Anciennitet er den tid, som vikaren kan dokumentere, at vikaren har arbejdet som socialrådgiver.

** Månedsløn er et lønberegnings- og lønudbetalingsprincip. Månedslønnen er for den enkelte vikar aftalt som et fast beløb, der relaterer sig til en fast ugentlig arbejdstid, som er aftalt og beskrevet i vikarens ansættelsesbevis.
Månedsnormen er 160,33 timer ved en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Ved en kortere ugentlig arbejdstid er månedsnormen forholdsmæssig lavere.
14 dages løn beregnes ved fuldtid som månedsløn x 74/160,33.
Eks. på beregning af 14-dages løn ved en ugentlig arbejdstid på 20 timer: månedsløn x 40/160,33. Lønnen er til rådighed for vikaren på en fast ugentlig arbejdsdag i lige eller ulige uger.

§ 7 ARBEJDSTIDSBESTEMTE TILLÆG

STK. 1
For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og 06.00 ydes en tillægsbetaling på kr. 29,12 pr. time. Pr. 1. maj 2025 kr. 29,85, pr. 1. marts 2026 kr. 30,68 og pr. 1. marts 2027 kr. 31,57.

STK. 2
For arbejdstimer på lørdage og søn- og helligdage ydes en tillægsbetaling på kr. 32,03 pr. time. Pr. 1. maj 2025 kr. 32,83, pr. 1. marts 2026 kr. 33,75 og pr. 1. marts 2027 kr. 34,73.

STK. 3
For arbejdstimer på søn- og helligdage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 ydes en tillægsbetaling på kr. 27,26. Pr. 1. maj 2025 kr. 27,94 pr. 1. marts 2026 kr. 28,72 og pr. 1. marts 2027 kr. 29,56.

Følgende dage betragtes som søgnehelligdage: Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, Juleaftensdag, Juledag, 2. juledag, nytårsaftensdag og nytårsdag.

§ 8 OVERARBEJDSBETALING

STK. 1
Tillægget for overarbejde udgør 50 pct. af timelønnen, jf. § 4.

STK. 2
Der kan mellem vikaren og vikarbureauet indgås aftale om, at timer udover 37 timer pr. uge i gennemsnit over 10 uger aflønnes med almindelig timeløn, således at der ikke udløses overarbejdsbetaling.

§ 9 PENSION

STK. 1
Timelønnede vikarer med mindre end 11 ugers anciennitet i det enkelte vikariat oppebærer følgende pensionsbidrag:

Arbejdsgiverbidraget udgør 7,04 % af lønnen, jf. § 4, stk. 1 og § 6, stk. 1. Arbejdsgiverbidraget udgør pr. 1. maj 2025 8,04 % af lønnen, jf. § 4, stk. 1 og § 6, stk. 1.

Vikarens eget bidrag udgør 0,48 % af lønnen, jf. § 4, stk. 1 og § 6, stk. 1.

	1. marts 2025	1. maj 2025
Arbejdsgiverbidraget	7,04 pct.	8,04 pct.
Vikarens eget bidrag	0,48 pct.	0,48 pct.
I alt	7,52 pct.	8,52 pct.

STK. 2

Timelønnede vikarer med mindst 11 ugers anciennitet i det enkelte vikariat og månedslønnede vikarer oppebærer følgende pensionsbidrag:

Arbejdsgiverbidraget udgør 10,6 % af lønnen jf. § 5 og § 6, stk. 1. Pr. 1. maj 2025 udgør arbejdsgiverbidraget 11,6 % af lønnen, jf. § 5 og § 6, stk. 1.

Vikarens eget bidrag udgør 2,3 % af lønnen, jf. § 5 og § 6, stk. 1

	1. marts 2025	1. maj 2025
Arbejdsgiverbidraget	10,6 pct.	11,6 pct.
Vikarens eget bidrag	2,3 pct.	2,3 pct.
I alt	12,9 pct.	13,9 pct.

STK. 3

Vikarbureauets pensionsbidrag kan efter vikarens ønske udbetales sammen med lønnen, når vikaren er omfattet af en efterlønsordning eller er fyldt 67 år.

STK. 4

Det samlede pensionsbidrag indbetales af vikarbureauet til PKA (Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger). Vikarbureauet og vikaren kan imidlertid aftale, at pensionsbidraget bliver indbetalt til en pensionsordning efter vikarens eget valg.

STK. 5

Såfremt vikarbureauet inden tiltrædelsen af denne overenskomst har en anden pensionsleverandør, kan pensionsbidraget indbetales til denne, medmindre vikaren ønsker, at indbetaling skal ske til PKA.

§ 10 AFLYSNING AF AFTALT VIKARARBEJDE

Såfremt en bruger overfor vikarbureauet aflyser en aftale om vikararbejde, og vikarbureauet ikke kan anvise vikaren anden tjeneste af samme omfang den pågældende dag, har vikaren ret til aflønning for det antal timer, der var aftalt. Dette gælder dog kun, såfremt aflysninger sker senere end kl. 14 dagen før, det planlagte vikariat skulle være påbegyndt.

§ 11 FERIE

Der henvises til ferielovens bestemmelser.

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.

STK. 2

Der kan med Dansk Socialrådgiverforening 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.

STK. 3

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 også indgås med en lokalafdeling.

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

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

Fratræder en vikar i løbet af ferieåret, og har vikaren på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan vikarbureauet modregne i vikarens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes vikarbureauets opsigelse, kan vikarbureauet ikke modregne for mere ferie, end vikaren kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes vikarens væsentlige misligholdelse.

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

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

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

§ 12 BØRNS SYGDOM/HOSPITALSINDLÆGGELSE

STK. 1

Vikarer, der har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer, har ret til frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmeværende barn under 12 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har vikaren under samme betingelser ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet i henhold til denne bestemmelse.

STK. 2

Til månedslønnede vikarer og timelønnede vikarer med mere end 3 måneders anciennitet i det enkelte vikariat ydes fuld løn, når det er nødvendigt, at vikaren indlægges på hospital sammen med et barn. Dette gælder også, når hospitalsindlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Vikaren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder vikarbureauet.

STK. 3 – Frihed til lægebesøg med børn

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.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg med egne børn, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

§ 13 BARSEL

A. BETINGELSER

Der henvises til gældende lovgivning.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at vikaren har været i lønnet beskæftigelse i det samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders uafbrudt anciennitet i vikarbureauet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 9 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maksimalt 145,00 kr. pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

B. GRAVIDITETSORLOV

Vikarbureauet betaler løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Til adoptanter betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet i det omfang der i henhold til barselsloven er ret til fravær.

C. FRAVÆR I DE FØRSTE 10 UGER EFTER FØDSLEN
Vikarbureauet betaler løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Vikarbureauet betaler løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales løn under orlov i indtil 10 uger fra barnets modtagelse i det omfang der i henhold til barselsloven er ret til fravær.

D. FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN
Vikarbureauet betaler herudover løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældre-orlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

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

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

E. *FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN (FOR FORÆLDRE TIL BØRN FØDT ELLER MODTAGET DEN 1. JUNI 2025 ELLER SENERE)*
Vikarbureauet betaler herudover løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældre-orlov). Ændringen har virkning for vikarer med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

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

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

F. EKSTRA PENSIONSBIDRAG

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til vikarer med mindst 1.443 timer inden for de seneste 3 år eller har 9 måneders anciennitet i vikarbureauet der på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 9 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

G. 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 vikarbureauet løn efter litra C og E.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler vikarbureauet løn efter litra E.

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

§ 14 OPSIGELSE AF TIMELØNNEDE VIKARIATER

STK. 1
Ethvert vikariat kan opsiges af såvel vikaren som vikarbureauet fra dag til dag.

STK. 2
Ved sygdom betragtes vikaraftalen som bortfaldet uden varsel.

§ 15 OPSIGELSE AF MÅNEDSLØNNEDE VIKARIATER

Månedslønnede vikarer følger opsigelsesvarslerne i Funktionærlovens § 2, således at ansættelsesperioden regnes fra overgangen til månedslønsvilkår, jf. § 3.

§ 16 KØRSEL

Hvor en vikar har 15 kilometer eller mere fra sin private bolig til brugervirksomheden, og vikaren anvender egen bil til at transportere sig til brugervirksomheden, yder vikarbureauet kørselsgodtgørelse for transporten for de kilometer, der ligger ud over 30 kilometer pr. dag, dog maks. 100 km pr. dag efter Statens takster op til det maksimale beløb for skattefri kørselsgodtgørelse. Der ydes ingen godtgørelse i det omfang, vikaren er beskæftiget det sted, hvor vikaren har sin hovedbeskæftigelse.

§ 17 TAVSHEDSPLIGT

Vikarbureauet forpligter sig til at instruere alle vikarer om, at der skal iagttages tavshed omkring alle fortrolige oplysninger, som vikaren får adgang til i forbindelse med de enkelte vikariater.

§ 18 HENSIGTSERKLÆRING

STK. 1
Hvis der, i lyset af de praktiske erfaringer som parterne høster vedrørende markedet for anvisning af socialrådgivervikarer, opstår behov for ændringer i eller tilføjelser til overenskomsten, erklærer begge parter sig villige til at gennemføre forhandlinger med henblik på en tilpasning af overenskomsten.

STK. 2
Disse forhandlinger gennemføres uden konfliktret.

§ 19 RETSGRUNDLAG

Hovedaftalen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Socialrådgiverforening, jf. bilag 1 er gældende.

§ 20 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

STK. 1
Dansk Socialrådgiverforening kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

STK. 2
Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan frit vælge at tiltræde nærværende overenskomst.

§ 21 OMSKRIVNING

En overenskomst gældende for socialrådgivervikarer mellem Dansk Socialrådgiverforening og et vikarbureau, kan efter anmodning fra vikarbureauet erstattes af nærværende overenskomst. Omskrivningsretten har både nye og eksisterende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 22 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

STK. 1

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. marts 2025.

STK. 2

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

København, den 2025

Dansk Socialrådgiverforening Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BILAG 1 – HOVEDAFTALE

§ 1

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Socialrådgiverforening er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold.

§ 2

Den ret, virksomheden har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter virksomhedens skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at medarbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3

Parterne er enige om, at der ved kollektiv overenskomst mellem parterne fastlægges bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår.

Stk. 2. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4

Selvom en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler. Dansk Arbejdsgiverforening udøver reglerne om arbejdsstandsning i overensstemmelse med de for organisationen gældende vedtægtsmæssige forpligtelser.

Stk. 2. Beslutningen om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3. Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4. Arbejdsstandsning kan ikke omfatte medlemmer, som parterne er enige om ved aftale at undtage fra retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning.

Stk. 5. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 6. Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædigelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7. Parterne er forpligtiget til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted at søge at få dem bragt til ophør.

§ 6

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7

Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

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 2 vælges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og 2 vælges af Dansk Socialrådgiverforening. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2. Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på en kollektiv overenskomst.

§ 8

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter bestemmelsen i § 7.

§ 9

Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder de i loven om arbejdsretten indeholdte bestemmelser anvendelse med de nødvendige tilpasninger.

§ 10

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til 1. januar, dog tidligst 1. januar 2011.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og Hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den

Dansk Socialrådgiverforening

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT OM ANSÆTTELSESBEVISER

§ 1

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

§ 2

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav om manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Vikarbureauet. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Vikarbureauet, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

Hvis krav om manglende/mangelfuldt ansættelsesbevis er rejst sammen med andre krav, hvori medarbejderen ikke får medhold, kan virksomheden ligeledes undgå at udrede bod/godtgørelse ved iagttagelse af ovennævnte frister.

§ 3

Sager, om hvorvidt virksomheden 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.

§ 5
Nærværende aftale træder i kraft – og kan opsiges – samtidigt med overenskomsten.

Dansk Socialrådgiverforening Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 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, er aftalt følgende:

§ 1
Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2
En 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 vikarens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2. Bestemmelsen sikrer vikaren 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.

Dansk Socialrådgiverforening Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT OM ANVISNING AF VIKARER I TILFÆLDE AF OVERENSKOMSTHJEMLET KONFLIKT

I tilknytning til den indgåede overenskomst for vikarer anerkender Vikarbureauet, at der ikke kan anvises vikarer til at udføre arbejde inden for overenskomstens dækningsområde, såfremt arbejdet er omfattet af en overenskomsthjemlet konflikt, hvori Dansk Socialrådgiverforening er part.

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

København, den 4. september 2008

Dansk Socialrådgiverforening

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT OM FERIEFRIDAGE

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

København, den 4. september 2008

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Dansk Socialrådgiverforening

PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOVEMBER 2008 OM VIKARARBEJDE

Dansk Socialrådgiverforening og Dansk Erhverv Arbejdsgiver har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet Europaparlamentets 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 ske/er sket gennem kollektive overenskomster, jf. artikel 5, stk. 3. Derfor vil parterne straks efter, at et lovforslag er sendt i høring fortsætte drøftelserne om, hvorvidt der kan konstateres normharmoni, eller om loven nødvendiggør ændringer i overenskomsten, samt – i bekræftende fald – optage forhandling herom med henblik på at sikre, at eventuelle ændringer kan træde i kraft samtidig med lovændringen.

København, den 14. marts 2012

Dansk Socialrådgiverforening Dansk Erhverv Arbejdsgiver

PROTOKOLLAT 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 udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via 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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver Dansk Socialrådgiverforening

PROTOKOLLAT 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.

PROTOKOLLAT OM 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 Dansk Socialrådgiverforening, på anmodning fra vikarbureauet, 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 Dansk Socialrådgiverforening på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Socialrådgiverforening vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at vikaren arbejder ud over 48 timer om ugen i det pågældende vikarbureau.



Dansk Socialrådgiverforening
faglig handlekraft

DANSK ERHVERV
Arbejdsgiver

Dansk
Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19 B
1253 Københvan K
Telefon 7010 1099
www.socialrådgiverne.dk

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk