Protokollat

Som en del af overenskomstforliget for 2026 blev RLTN og henholdsvis FOA og 3F enige om en samlet forhandlingsmæssig løsning med ændrede overenskomst- og aftaleforhold på Serviceområdet. Det var en del af den samlede løsning, at de nye grænser i dækningsområderne skete på tværs af de kommunale og regionale overenskomster- og områder.

I forlængelse heraf og som følge af, at kommunale medarbejdere, der overgår til en region som følge af Sundhedsreformen, kan overgå fra en kommunal FOA-overenskomst til en regional 3F-overenskomst eller omvendt, og som følge af forskellige kommunale og regionale dækningsområder har Danske Regioner og henholdsvis 3F og FOA indgået et samlet protokollat på Serviceområdet, som knyttes til de 2 regionale overenskomster angivet under punkt 2.

Det fælles protokollat ændrer ikke på det ved OK-26 aftalte på serviceområdet, herunder hvilken organisation der er overenskomstpart i den enkelte overenskomst.

1. Frasigelse af KL's overenskomster

Som følge af opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen pr. 1. januar 2027, tilkendegiver Danske Regioner på vegne af regionerne ikke at ville tiltræde følgende KL overenskomster mv., og at disse således frasiges, jf. Lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse § 4a:

- Overenskomst for husassistenter (75.01)
- Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21).
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41).

Danske Regioner tilkendegiver ligeledes på vegne af regionerne, at regionerne ikke indtræder i lokalaftaler, kutymer og sædvaner tilknyttet disse overenskomster.

2. Særvilkår

De ansatte omfattes af særvilkår i henhold til vedlagte protokollat til henholdsvis:

- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. (34.01.1)
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1)

Protokollaterne er indgået under henvisning til § 2, stk. 4 i aftale af 1. juli 2026 om ansættelsesvilkår for ansatte omfattet af opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen.

København, den 6.10.26

For DANSKE REGIONER

For 3F – FÆLLES FAGLIGT FORBUND

For FOA

Protokollat til Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter samt Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter

Særvilkår for ansatte, der som led i opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen overgår til ansættelse i regionerne

Ansatte er omfattet af aftale af 1. juli 2026 om ansættelsesvilkår for ansatte omfattet af opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen, og protokollatet er indgået under henvisning til § 2, stk. 4 i denne aftale.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1.
Protokollatet omfatter ansatte,

- der er ansat i en kommune, og som overgår til ansættelse i en region i forbindelse med opgaveflytningen mellem kommuner og regioner som led i Sundhedsreformen pr. 1. januar 2027 eller senest den 1. januar 2029

og

- som før overgangstidspunktet var omfattet af:
  - Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21),
  - Overenskomst for husassistenter (75.01) eller
  - Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41)

og

- fra overgangstidspunktet omfattes af:
  - Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1) eller
  - Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. (34.01.1)

Stk. 2
I forbindelse med overførslen skal der være opmærksomhed på om medarbejdere skifter dækningsområde fra Overenskomst for rengøringsassistenter til Overenskomst for husassistenter eller omvendt, som følge at de nye dækningsområder i kommunerne og regionerne ifm. overenskomstforligene 2026.

Stk. 3.
Medarbejdere som overføres fra den kommunale overenskomst for ikke-faglærte ansatte ved rengørings- og køkkenarbejde (41.41) overføres til den regionale overenskomst for enten Husassistenter (34.01.1) eller Rengøringsassistenter (34.02.1) ud fra de funktioner de ansatte udførte i kommunen.

Dette gælder dog ikke på følgende hospitaler:

- Bispebjerg og Frederiksberg Hospital
- Amager og Hvidovre Hospital
- Gentofte og Herlev Hospital

Disse medarbejdere overføres til den regionale overenskomst for Husassistenter.

Stk. 4.
De ansatte omfattes af de i §§ 2-4 nævnte særvilkår som supplerer/fraviger den regionale overenskomst.

§ 2. Pensionsvilkår
Stk. 1
Der indbetales et pensionsbidrag på 14,13 % indtil 31. marts 2027.

Stk. 2
Den ansatte kan i forbindelse med overførslen vælge at bevare den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Bevarelsen af pensionskasse er tidsubegrænset og udløber således ikke ved overenskomst-periodens udløb. Den ansatte kan til enhver tid skifte til den regionale overenskomsts pensionskasse. Foretager den ansatte et sådant valg, kan det ikke senere omgøres.

§ 3. Vagttillæg for medarbejdere, der overgår til regional ansættelse som led i Sundhedsreformen

Medarbejdere, der forud for overflytningen har deltaget i vagtarbejdet, tildeles et vagttillæg, jf. § 10 i Arbejdstidsaftale indgået mellem RLTN og FOA, HK og 3F, gældende fra tidspunktet for overflytning, og medarbejderne følger herefter de gældende regler for vagttillæg i de regionale døgnarbejdstidsregler.

Vagtarbejde forstås her som arbejde uden for normal dagarbejdstid, dvs. aften, nat og weekend, hvor der honoreres med særydelser. Hvorvidt medarbejderen har deltaget i vagtarbejdet, vurderes ud fra om medarbejderen i første og andet kvartal af 2026 har indgået i vagtarbejdet.

Medarbejdere, der alene har arbejdet inden for normal dagarbejdstid eller alene har haft meget få helt enkeltstående vagter i perioden, anses ikke for at have indgået i vagtarbejde.

Hvis organisationen mod forventning konstaterer, at en ansat med samme vagtmønster eller nogenlunde samme antal vagttimer i stillingen oplever en ikke ubetydelig lønnedgang ved overgangen til de regionale arbejdstidsaftaler, kan organisationen begære en forhandling. Formålet med forhandlingen er, at den ansatte ikke skal tåle en lønnedgang i overenskomstperioden som følge af opgaveflytningen mellem kommuner og regioner.

§ 4. Seniorvilkår

Stk. 1.
Ansatte, der har ret til seniordage efter kapitel 5 i Rammeaftale om seniorpolitik indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet , bevarer denne ret uændret til og med den 31. december 2027, herunder retten til at konvertere seniordagene til bonus eller pension efter rammeaftalens §§ 18-20.

Stk. 2.
Det følger af stk. 1, at seniordage til rådighed i 2027 afholdes på sædvanlig vis i kalenderåret 2027. Seniorbonus vedrørende 2027 udbetales ved den førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb, dvs. i januar 2028.

Stk. 3.
Fra den 1. januar 2027 hensætter ansættelsesmyndigheden et fritvalgsbidrag af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret 2027, som indbetales til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb pr. 1. januar 2028.

Stk. 4.
Fra den 1. januar 2028 bortfalder retten efter stk. 1, og de ansatte følger i stedet de gældende regler om fritvalgsbidrag for seniorer, jf. Protokollat 1 – Særligt for seniorer, §§ 1-2, i Aftale om fritvalgsordning indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ 5. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1
Aftalen har virkning fra 1. januar 2027 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2029 på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2
§ 2, stk. 2 gælder dog også efter 1. april 2029. Bestemmelserne i § 2, stk. 2 an opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

København, den 6.10.26

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

For FOA

For 3F – FAGLIGT FÆLLES FORBUND