HK OVERENSKOMSTEN 2025

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG HK PRIVAT

HK OVERENSKOMSTEN 2025

Mellem

DI Overenskomst III

og

HK Privat

INDHOLD

§ 1 Overenskomstens område 5
§ 2 Nyindmeldte virksomheder 7
§ 3 Lønbestemmelse 9
§ 4 Fritvalgs Lønkonto 11
§ 5 Elever 13
§ 6 Beregning af løn for brudte måneder 19
§ 7 Deltidsbeskæftigelse 20
§ 8 Arbejdstid 20
§ 9 Overarbejde 22
§ 10 Opsigelse og vejledning ved opsigelse 25
§ 11 Ferie og frihed 26
§ 12 Barsel og anden frihed 32
§ 13 Ansættelseskontrakter 38
§ 14 Elektroniske dokumenter 38
§ 15 Valg af tillidsrepræsentanter 38
§ 16 Tillidsrepræsentantens opgaver 40
§ 17 Afskedigelse af tillidsrepræsentant 42
§ 18 Regler for behandling af uoverensstemmelser 43
§ 19 Efter- og videreuddannelse 45
§ 20 Kompetenceudviklingsfonden 47
§ 21 Samarbejde og udvikling 49
§ 22 DA/LO Udviklingsfond 49
§ 23 Pension 50
§ 24 Seniorordning 54
§ 25 Lokalaftaler 54
§ 26 Overenskomstens varighed 56

Protokollat 1
Frihed til faglige tillidshverv 57

Protokollat 2
Forsøgsordninger 58

Protokollat 3
Pension til medarbejdere i fleksjob 59

Protokollat 4
Samarbejde og uddannelse 61

Protokollat 5
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter 63

Protokollat 6
Udviklingsfond 64

Protokollat 7
Udenlandsk arbejdskraft 67

Protokollat 8
Afskedigelsesnævnet 68

Protokollat 9
Forståelsen af protokollat om systematisk overarbejde 69

Protokollat 10
Bevilling af beløb fra samarbejds- og uddannelsesfonden 70

Protokollat 11
Den Grønne Omstilling 71

Protokollat 12
Udvalgsarbejde 72

Protokollat 13
Organisationsaftale om Databeskyttelse 73

Protokollat 14
Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger 74

Protokollat 15
Gravides natarbejde 81

Protokollat 16
Natarbejde og helbredskontrol 82

Protokollat 17
Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste 84

Protokollat 18
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter 85

Protokollat 19
Uddannelsesrepræsentant....86

Protokollat 20
Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstsfornyelse 87

Protokollat 21
Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse 88

Protokollat 22
Udvalgsarbejde om lønindkomst....89

Bilag 1
50%-reglen....90

Bilag 2
EU's arbejdstidsdirektiv....95

Bilag 3
Ansættelseskontrakter 99

Bilag 4
EU’s direktiv om forældreorlov....101

Bilag 5
EU-direktiver 102

Bilag 6
Implementering af ligelønsloven 103

Bilag 7
Bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte 107

Bilag 8
Arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder....116

Bilag 9
Aftale om ferieoverførsel 117

Bilag 10
Aftale med Dansk Byggeri – Overenskomstkrav 118

Bilag 11
Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark 119

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter:

Handels- og kontoransatte
Stk. 1
Overenskomsten omfatter funktionærer, der helt eller overvejende er beskæftiget med administrativt arbejde indenfor handel, lager og kontor og andre medarbejdere, som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed, jf. FUL § 1a.

Stk. 2
Funktionærer, der er uddannet som laboranter eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer. Uddannede miljøteknologer, laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar.

Stk. 3
Overenskomsten omfatter, foruden funktionærer, tillige medarbejdere af den ovenfor beskrevne karakter, men hvor medarbejderen ikke er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer ugentlig.

Stk. 4
Endvidere omfatter overenskomsten arbejdsfunktioner, som på grund af arbejdets art ikke er omfattet af funktionærloven, såsom kontorbetjent.

Hvor der i denne overenskomst anvendes ordet funktionær, finder bestemmelsen tillige anvendelse på de i nærværende stk. beskrevne personer, dog ikke § 10, stk. 2.

Stk. 5
Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som udfører arbejde som forudsætter en uddannelse på kandidatniveau eller arbejde, der i medfør af Hovedaftalen er undtaget overenskomstdækning.

Butiksansatte
Stk. 6
Overenskomsten er også gældende i de butikker, som medlemmer af arbejdsgiverforeningen driver indenfor det pågældende faglige område.

Såfremt der er tale om rene butikker, er de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte og særlige betalingssatser herfor i den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Erhverv og HK/Handel gældende, jf. bilag 7.

50 pct.-reglen
Stk. 7
Nærværende overenskomst er dog kun gældende for så vidt angår de under § 1, stk. 1, stk. 2, stk. 3 og stk. 6 anførte medarbejdere, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden for disse områder.

Der henvises til bilag 1 vedrørende 50 pct. reglen.

Overenskomsten er ikke gældende for en virksomheds

indehaver, dennes ægtefælle eller nærmeste familie.

Vikarer
Stk. 8
Vikarer, som indlejes fra en virksomhed, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening og omfattet af en HK-Overenskomst, er omfattet af den for denne virksomhed gældende overenskomst.

Stk. 9
Vikarer, som indlejes fra en virksomhed, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller ikke har en HK-Overenskomst, vil blive omfattet af overenskomsten mellem DIO III og HK Privat, såfremt HK-Overenskomsten er gældende for medlemsvirksomheden.

Stk. 10
Medlemsvirksomheden udleverer en kopi af denne overenskomst til vikarbureauet.

Stk. 11
Sager om manglende efterlevelse kan dog kun gøres til genstand for fagretlig behandling eller indbringes for Arbejdsretten mod vikarbureauet.

§ 2 Nyindmeldte virksomheder

Stk. 1
Når en virksomhed, der indmelder sig i DIO III eller gennem fusion bliver omfattet af et DIO III-medlemskab, forinden er omfattet af en funktionæroverenskomst, som helt eller delvist har samme dækningsområde som nærværende overenskomst, kan HK eller DIO III begære tilpasningsforhandlinger.

Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommet til den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning fra 3 måneder fra virksomhedens indmeldelse.

Stk. 2
Nyindmeldte medlemmer af DIO III, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående regler om optrapning af Fritvalgs Lønkontoen.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 4, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 1.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan ny-optagne medlemmer af DIO III kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO III, skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO III og HK Privat efter begæring fra DIO III, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Anmærkning:
Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6 procent (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgs Lønkontoen. Optrapningen sker over 3 år.

Fondsbidrag
Stk. 3
Nyindmeldte medlemmer af DIO III kan kræve, at bidraget til HK Privat og DIO III Kompetenceudviklingsfond, jf. § 20, og Samarbejds- og uddannelsesfond, jf.§ 21, bortfalder det første år af medlemskabet af DIO III. Herefter betales normalt bidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO III og HK Privat efter begæring fra DIO III, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Pensionsbidrag
Stk. 4
Nyindmeldte medlemmer af DIO III, der forinden indmeldelsen i DIO III ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for HK-Overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med et lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til pensionsordningen skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DIO III meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO III, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest efter 3 år skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1
Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2
Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn.

Organisationerne er enige om, at lønkriterier bør være objektive og anvendes på en ensartet måde ved fastsættelse af personlige lønninger.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 3
Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt efter § 3, stk. 6, jf. § 18.

Stk. 4
Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året, og medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale, hvis medarbejderen beder om det.

Hvis der er aftalt funktionsløn, drøftes denne ved den årlige lønsamtale, herunder lønnens størrelse og overarbejdets omfang.

Stk. 5
En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med arbejdsgiverorganisationen på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 6
Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold som helhed taget skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 7
Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt kan afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Stk. 8
Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

Stk. 9
Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 25.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, stk. 1 og 4, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 4 Fritvalgs Lønkonto

Virksomheden opretter en Fritvalgs Lønkonto. Hensigten med kontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem løn i forbindelse med fritid, pension, betaling på børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 24.

Stk. 1
Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct. (fra 1. marts 2026: 10 pct., og fra 1. marts 2027: 11 pct.) af den A-skattepligtige lønindkomst som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2
I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Stk. 3
Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, derudover 2,25 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 11, stk. 11, litra f.

Stk. 4
For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,25 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Stk. 5
Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 11, stk. 11, litra e. I så fald finder § 4, stk. 3 og 4, ikke anvendelse."

Stk. 6
Virksomheden og medarbejdere kan aftale at indestående på Fritvalgs Lønkontoen kan udbetales som et éngangsbeløb. Der kan dog ikke udbetales et større beløb, end der til enhver tid står på kontoen, medmindre dette aftales.

Stk. 7
Det kan også mellem de lokale parter aftales, at bidraget efter stk. 1, kan udbetales løbende med den almindelige løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Stk. 8
Bidraget til Fritvalgs Lønkontoen indeholder fortsat feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. stk. 2, også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen. Ved afholdelse af børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 24 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 3, hvis medarbejderen ønsker det.

Stk. 9
Et eventuelt indestående på Fritvalgs Lønkontoen udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto eller har reserveret et beløb til seniorordning efter § 24.

Stk. 10
Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen og et eventuelt indestående udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 5 Elever

Område
Stk. 1
Denne bestemmelse gælder elever omfattet af bekendtgørelserne om handelsuddannelse, kontoruddannelse, kundekontakt-centeruddannelse, kontorserviceuddannelse, samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven. Parterne er enige om, at bestemmelsen skal afspejle den til enhver tid gældende elevbestemmelse i funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service.

Formkrav
Stk. 2
Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven. Den skal være indsendt til erhvervsskolen, hvor den bør være registreret, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.

Det er en forudsætning for uddannelsesaftalens gyldighed, at virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den eller de, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Længden af praktiktiden fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne.

Senest ved prøvetidens udløb udarbejder virksomhedens uddannelsesansvarlige, i samarbejde med eleven, en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med oplæringens mål. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

Prøvetid
Stk. 3
Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, og den nye dato for prøvetidens udløb meddeles eleven

skriftligt hurtigst muligt. I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

Mindstebetalingssats
Stk. 4
Mindstebetalingssatsen for elever udgør pr. måned:

	maj 2025 kr. pr. måned	marts 2026 kr. pr. måned	marts 2027 kr. pr. måned
1. år	13.289,00 kr.	13.754,00 kr.	14.236,00 kr.
2. år	14.812,00 kr.	15.330,00 kr.	15.867,00 kr.
3. år	16.297,00 kr.	16.867,00 kr.	17.458,00 kr.
4. år	17.655,00 kr.	18.273,00 kr.	18.913,00 kr.

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser.

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Elever, der forud for uddannelsens start har gennemført HG 1 eller HG 2, aflønnes med elevsatsen for 2. år.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseseksamen eller højere teknisk eksamen, betales et tillæg til de ovennævnte lønninger:

1. marts 2020 kr. pr. måned.	879,00 kr.

Elever, med studentereksamen eller HTX, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelsers § 4, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Er en uddannelsesaftale fx indgået på 3 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 1. sats og derefter med henholdsvis 2., 3. og 4. sats.

Er en uddannelsesaftale indgået som en afstigningsuddannelse fra en fuld elevuddannelse, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes eleven efter elevlønsatserne i denne paragraf. Eleven indplaceres i elevlønsatserne uden afkortning, så eleven slutter sin uddannelse på det løntrin, der svarer til afstigningsuddannelsens samlede længde.

For elever, som ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges, indtil ny fagprøve kan afholdes.

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 3.

Voksenuddannelse
Stk. 5
Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 3.

Sygdom, graviditet, og fødsel
Stk. 6
Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 12.

Ferie
Stk. 7
Elever er omfattet af ferielovens regler.

Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

Arbejdsskader
Stk. 8
Elever er omfattet af virksomhedens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsesperioden, både den praktiske og den teoretiske del.

Arbejdstid
Stk. 9
Arbejdstiden for elever under 18 år reguleres af arbejdsmiljøloven og Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse herom.

Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag, og den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag

Elever kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således, at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget og inden for den pågældende branche. Denne vurdering skal ske eksklusive medarbejdere på funktionsløn.

Ved deltagelse i dag- og ugekurser i henhold til de pågældende uddannelsesbekendtgørelser, ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

Befordring
Stk. 10
Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag.

Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlig transport. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Hvis det medfører urimeligt store ulemper for eleven at benytte offentlig transport, kan eget befordringsmiddel bruges. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km. svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km. over 120 km, p.t. 1,12 kr. (2025-sats), når den samlede skolevej er 20 km. eller derover.

Den samlede vejlængde er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis eleven skal møde på uddannelsesstedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem uddannelsesstedet og skolen.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske– og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingelse i øvrigt er opfyldt.

Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden ikke overstiger 20 km.

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb
Stk. 11
Virksomheden refunderer eleven udgifter til undervisningsmateriale for op til 800,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb. Derudover refunderer virksomheden udgifter i forbindelse med fagprøven.

Tilmelder virksomheden eleven en bestemt skole efter reglerne om frit skolevalg efter erhvervsuddannelseslovens regler, skal elevens udgifter hertil afholdes af AUB.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler AUB de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi efter gældende regler fastsat af Børne- og Undervisningsministeriet.

Oplæring i udlandet
Stk. 12
Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig. Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.
Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

Oplæringsansvarlige
Stk. 13
Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter regler om oplæring og elevens uddannelsesplan.

Uoverensstemmelser
Stk. 14
Uoverensstemmelser mellem eleven og virksomheden søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

Anciennitet
Stk. 15
Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes ancienniteten fra uddannelsens start.

I øvrigt
Stk. 16
I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Pension til elever
Stk. 17
Elever omfattes af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 18 år, og har opnået to måneders anciennitet i samme virksomhed.

Elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af en arbejdsmarkedspension, fortsætter i den ordning, der er gældende på virksomheden, i elevtiden.

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen, jf. § 5, stk. 19. Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til PensionDanmark eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.

I øvrigt
Stk. 18
I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Forsikringsydelser til elever
Stk. 19
Elever, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

Invalidepension årligt:	60.000 kr.
Invalidesum:	100.000 kr.
Forsikring ved kritisk sygdom:	100.000 kr.
Dødsfaldssum:	300.000 kr.

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom arbejdsgiverforeninger, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening er berettiget til at oprette en gruppelivslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 6 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1
Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

Nævnte betaling ydes også for søgnehelligdage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

Stk. 2
Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/-feriepenge, beregnes fradraget i medarbejderens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.

Stk. 3
For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 7 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1
Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2
Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, betegnes dette som merarbejde. Sådanne merarbejdstimer aflønnes med pågældendes normale timeløn, beregnet efter § 6 og indgår i den pensionsgivende løn.

Stk. 3
Hvis mérarbejdstimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 9, som for øvrige medarbejdere.

Stk. 4
Der betales for søgnehelligdage i det omfang, disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.

Stk. 5
Der er enighed om, at mer- og overarbejde bør begrænses mest muligt.

§ 8 Arbejdstid

Stk. 1
Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.

Stk. 2
Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse med de berørte medarbejdere.

Stk. 3
Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

Stk. 4
Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

Stk. 5
Under nedennævnte betingelser kan der indføres varierende arbejdstider:

a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejderne, jf. dog stk. 2.

d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over - eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode aftales en lønudjævning.

f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 8 og 9.

g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 6
For medarbejdere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende timelønnede medarbejdere i produktionen er etableret særligt weekendarbejde,

efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst efter de i henholdsvis Bygge- og Anlægsoverenskomsten og Industrioverenskomsten gældende regler herom.

Månedslønnen for medarbejdere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 8, stk. 1.

Stk. 7
Der kan lokalt aftales flextid. Flextid er den tid som medarbejderen kan vælge at afvige fra den aftalte arbejdstid. Det skal af aftalen fremgå, hvornår der er tale om flextid og hvornår der er tale om overarbejde, jf.§ 9.

Implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 2.

§ 9 Overarbejde

Stk. 1

a. Organisationerne er enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

   Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

   Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

   Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes

bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 8, stk. 5, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

   Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

   Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

   Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Stk. 2
For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 7 og § 8, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 pct. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

Stk. 3
Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Stk. 4
Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Stk. 5
Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2, for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Stk. 6
Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt efter § 3, stk. 5, jf. § 18.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter

medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Stk. 7
Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales. Det kan dog aftales, at også tillægget afspadseres.

Stk. 8
Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Anmærkning
Ved almindeligt forefaldende overarbejde forstås konkret opstået overarbejde af mere tilfældig karakter og begrænset varighed.

§ 10 Opsigelse og vejledning ved opsigelse

Stk. 1
For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til funktionærloven.

Stk. 2
For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven (§ 1, stk. 3), gælder følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:
Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:
Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3
I tilfælde, hvor en medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Vejledning i forbindelse med afskedigelse
Stk. 4
Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 11 Ferie og frihed

Stk. 1
Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Brudte måneder
Stk. 2
Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer ændres forholdstallet tilsvarende.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning
Stk. 3
Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet

tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Elever
Stk. 4
Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter overenskomstens § 5 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Overførsel af ferie
Stk. 5
Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.

1. Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.

2. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag 9.

3. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Udbetaling af ferietillæg
Stk. 6
Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales senest samtidig med lønnen for den ferie der afholdes. Ved fratræden kan allerede udbetalt ferietillæg for ferie, der ikke er afholdt, modregnes.

Forhøjet ferietillæg
Stk. 7
Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til lov om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg

på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Ved fratræden, hvor medarbejdere får afregnet 12,5 pct. i feriegodtgørelse, og hvor der endnu ikke er blevet afregnet forhøjet ferietillæg for hele ferieåret, skal medarbejderne have afregnet 0,55 pct. af den ferieberettigede løn for den manglende periode.

Hvis medarbejdere har fået forudbetalt det forhøjede ferietillæg, vil virksomheden, ved medarbejdernes fratræden, kunne modregne det for meget udbetalte forhøjede ferietillæg (de 0,55 pct.) i medarbejdernes løn.

Garantiordningen
Stk. 8
Virksomhederne benytter sig af Feriepengeinfo eller Feriekonto.

DIO III afgiver sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

Manglende feriebetaling
Stk. 9
Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra ferieloven.

Afholdelse af ferie i timer
Stk. 10
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.

Ferie på forskud og varsling af ikke-optjent ferie
Stk. 11
Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles 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.

Feriefridage
Stk. 12
Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 6 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

Pr. 1. september 2025 gælder følgende:
Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 6 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 6 måneders anciennitet, gælder:

   1. Feriefridagene betales som ved sygdom.

   2. Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.

   3. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4, i det omfang, der er dækning på kontoen. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.

Grundlovsdag og juleaftensdag
Stk. 13
Grundlovsdag og 24. december er hele fridage med løn.

Løn i forbindelse med fritid
Stk. 14
Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejderes opsparingskonto.

§ 12 Barsel og anden frihed

Barns første sygedag
Stk. 1
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring.

Lægebesøg
Stk. 2
Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Børns hospitalsindlæggelse
Stk. 3
Til medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Børneomsorgsdage
Stk. 4
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Børnebørns-omsorgsdage
Stk. 5
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Ledsagelse af nærtstående
Stk. 6
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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 5 dage pr. ferie-afholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens 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 virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Barsel

Betingelser
Stk. 7
Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Ved fravær under graviditet
Stk. 8
Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Ved fravær i de sidste 10 uger efter fødslen
Stk. 9
Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen
Stk. 10
Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 dele-uger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
Stk. 11
For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter stk. 9 og 10.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter stk. 10.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 10, 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 stk. 7.

Eksisterende ordninger
Stk. 12
Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 25, stk. 4.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	**Mor**	**Den anden forælder**	**Den sociale forælder**	**Nærtstående familiemedlem**

Fravær før forventet fødselstids-punkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 13 Ansættelseskontrakter

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelseskontakt.

Det anbefales, at den af organisationerne udarbejdede ansættelseskontrakt anvendes.

Ansættelseskontrakten findes på organisationernes hjemmeside.

§ 14 Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning 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.

Virksomheden kan dog med den enkelte medarbejder aftale, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 15 Valg af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om at anbefale, at der vælges en tillidsrepræsentant i de virksomheder eller geografisk adskilte filialer/afdelinger, hvor antallet af medarbejdere efter stk. 1 er opfyldt.

Stk. 1
En tillidsrepræsentant kan vælges, når der er beskæftiget mindst 4 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Kommer antallet af medarbejdere i den enkelte gruppe ned på 3 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 3 medarbejdere eller derunder i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2
Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden, Dette kan aftales lokalt.

Stk. 3
Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af den pågældendes forbund og meddelt den pågældende arbejdsgiverorganisation.

Stk. 4
Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Stk. 5
Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 18.

Stk. 6
Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Stk. 7
Såfremt en eller flere faggrupper under FH har valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejdere under denne overenskomst, såfremt det ikke er muligt at få valgt en tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

Stk. 8
Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 15 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

§ 16 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejderne organisering.

Stk. 2
Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn og ansættelsesvilkår.

Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af medarbejdere omfattet af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for

eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 3
Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentantens orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 4
Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejderes personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde.

Stk. 5
Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 6
Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 7
Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.

Stk. 8
En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som

led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HK Privat og DIO III Samarbejds- og udviklingsfond, jf. § 21.

Bestemmelserne træder i kraft for tillidsrepræsentanter, som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

§ 17 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2
Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at afskedige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 15, skal vedkommende rette henvendelse til den relevante arbejdsgiverforening, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige

behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

Stk. 3
Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden 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 regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 4
Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Stk. 5
Såfremt HK Privat hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved faglig voldgift.

Stk. 6
Hvor overenskomsten ikke er sat i kraft på grund af 50 pct.-reglen, er medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, medlem af Europæiske Samarbejdsudvalg og med-arbejdervalg bestyrelsesmedlem og suppleant omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

§ 18 Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

Stk. 2
Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 3
Såfremt der på mæglingsmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter fra organisationerne. Begæring om afholdelse af organisationsmøde skal fremsendes senest 14 dage efter afholdelse af mæglingsmødet. Mødet skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsendelse.

Stk. 4
Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mødet.

Stk. 5
Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

Stk. 6
Forinden en sag indbringes til faglig voldgift udarbejdes i fællesskab et kort resumé af sagens omstændigheder til opmandens orientering. Dette sker forinden udveksling af egentlige procesakter.

Stk. 7
Såfremt der i sager, der kan indbringes for domstolene, fortsat er uenighed mellem parterne efter afholdelse af mæglingsmøde, er partnerne enige om, at DIO III orienteres, forinden lønmodtagerparten beslutter eventuelt at overdrage sagen til advokat/udtagelse af stævning.

DIO III kan inden for 5 arbejdsdage efter modtagelsen af besked herom begære sagen behandlet ved et organisationsmøde.

Sagens overdragelse til advokat/udtagelse af stævning afventer afholdelse af organisationsmøde, som skal finde sted i henhold til § 18, stk. 3.

§ 19 Efter- og videreuddannelse

Stk. 1
Overenskomstens parter er enige om, at både virksomheder og medarbejdere er forpligtet til at sørge for løbende kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomheden og medarbejderens udviklingsmuligheder og medarbejderens muligheder for at bestride flere forskellige jobfunktioner.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/-ekstern efter- og videreuddannelse, læring på jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderen ret til uden fradrag i lønnen at

deltage i 14 dages (10 arbejdsdage) kompetenceudvikling/efteruddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov. Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2
Medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere eventuelt i regi af samarbejdsudvalget eller hvor det forekommer hensigtsmæssigt i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer omfattet af overenskomsten.

Uddannelsesplanlægningen kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Stk. 3
Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

Stk. 4
Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 5
Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til 1 uges frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 6
Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus af højst 2 ugers varighed (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 7
Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter pkt. 6 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.

b. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet et kursus betalt af arbejdsgiver viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.

c. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelses-godtgørelse efter funktionærlovens regler.

Stk. 8
Medarbejdere har ret til frihed efter pkt. 5 og 6 til kurser, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Der kan ikke ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til uddannelse, jf. pkt. 5, hvis medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Stk. 9
Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 6, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden. Hvis arbejdsgiver udreder udgiften i opsigelsesperioden, kan arbejdsgiver søge om støtte hos Kompetenceudviklingsfonden.

Anmærkning:
Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Obs. Ovenstående pkt. 4 – 9 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 4 og 5 i HK-Overenskomsten 2023 – 2025.

Stk. 10
Såfremt en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 20 Kompetenceudviklingsfonden

Stk. 1
For at fremme mulighederne for at virksomheder og medarbejdere sørger for en løbende kompetenceudvikling, jf. § 19, har HK Privat og

Dansk Byggeri (nu DIO III) etableret, med virkning fra 1. oktober 2007, en kompetenceudviklingsfond for medarbejdere inden for HK Privats område.

Bidrag
Stk. 2
Virksomhederne indbetaler årligt 520,00 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Elever
Stk. 3
Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Ledelse og administration
Stk. 4
Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag.

HK Privat og DIO III etablerer eller tilslutter sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med øvrige udviklingsfonde på DIO III område.

De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet i fællesskab.

Ansøgninger
Stk. 5
Fondens midler kan søges i Byggeriets Uddannelser.

Uoverensstemmelser
Stk. 6
Hvis HK Privat eller DIO III skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan fagretligt behandles, men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Protokollat
Stk. 7
Der henvises i øvrigt til protokollat nr. 5.

§ 21 Samarbejde og udvikling

Stk. 1
HK Privat og DIO III har etableret en Samarbejds- og udviklingsfond, jf. Protokollat nr. 4.

Stk. 2
Til Samarbejds- og udviklingsfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

Pr. 1. marts 2025	65 øre
Pr. 1. marts 2026	70 øre
Pr. 1. marts 2027	75 øre

Stk. 3
For så vidt angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 2, stk. 3.

§ 22 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Bidraget forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. januar 2026	49 øre
1. januar 2027	51 øre

§ 23 Pension

Stk. 1
Medarbejdere skal omfattes af PensionDanmark, når følgende betingelser er opfyldt:

a. Medarbejderen skal være fyldt 18 år.

b. Medarbejderen må ikke have opnået folkepensionsalder.

c. For elever henvises til § 5, stk. 17.

d. Medarbejderen skal have mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten eller tilsvarende overenskomster.

e. Medarbejderen skal opfylde de mellem overenskomstparterne aftalte betingelser for at kunne opnå forsikringsdækning og modtage forsikringsydelser.

Stk. 2
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, medmindre ordningen tilsiger andet, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejderen, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020.

Pensionsbidrag
Stk. 3
Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning.

Det samlede pensionsbidrag udgør i alt 12 pct. (1. maj 2025: 13 pct.). Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 10 pct. (1. maj 2025: 11 pct.) og arbejdstagerbidraget 2 pct.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1 og 2. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Pension under barsel
Stk. 4
Under de 10 ugers orlov, jf. § 12, stk. 9, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 11.

Pensionsbidraget udgør kr. pr. time/ kr. pr. måned:	22,14/3.549
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Skift af pensionsleverandør
Stk. 5
Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette.

Nedenstående regler om skifte af pensionsleverandør, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives den 1. juli 2025 eller senere. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i HK-Overenskomsten 2023 – 2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives oplysnings- og indeståelsesblanket.

- Varsling skal ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til HK Privat. Varslet er minimum 3 hele

kalendermåneder. Varsling kan først ske, når oplysninger efter punkt 9 er afgivet.

- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.

- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

- Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Stk. 6
Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karensperioden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Stk. 7
Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PensionDanmark.

Stk. 8
Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. Protokollat 3, kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PensionDanmark. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PensionDanmark uden forsikring af tab af erhvervsevne.

Stk. 9
I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:

- En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
- En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
- En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
- En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- En beskrivelse af forsikringspræmierne.
- Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Stk. 10
For så vidt angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 2, stk. 4.

Arbejdsgivers selvstændige tiltrædelse af ovenenskomst
Stk. 11
Ovennævnte bestemmelse i stk. 9 finder tilsvarende anvendelse for medlemmer af DIO III, som fremsætter ønsker om oprettelse af overenskomst. I den forbindelse kan en repræsentant fra HK Privat efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte

muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse. Optrapningsordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter DIO III fremsendelse af tiltrædelsesprotokollatet til HK Privat.

Anmærkning:
Virksomheder, der inden 1. marts 2007 indbetalte pension til FunktionærPension, kan fortsætte med at indbetale til denne pensionsordning.

§ 24 Seniorordning

Der kan mellem funktionæren og virksomheden indgås en skriftlig individuel aftale om seniorordning efter følgende retningslinjer:

a. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

b. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

c. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 23 og Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 25 Lokalaftaler

Stk. 1
Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2
Hvor der er lokal er enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan § 8 arbejdstid, og § 9 overarbejde, tilpasses lokale forhold.

Det er en forudsætning, at lokalaftalen indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter § 15.

Lokalaftaler, der indgås i overensstemmelse med ovenstående, skal respektere den gældende relevante lovgivning.

Lokalaftaler, indgået efter ovenstående regler, skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

Stk. 3
På virksomheder uden tillidsrepræsentant, kan aftaler efter denne bestemmelses stk. 1 og 2 indgås mellem virksomheden og samtlige medarbejdere under overenskomsten.

Lokalaftaler kan gyldigt indgås efter dette stykke, såfremt kopi af aftalen sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 4
Lokalaftaler, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 5
I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i § 18 angivne frist.

Stk. 6
Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 7
Medfører indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. væsentlige ændringer af funktionærernes ansættelsesvilkår, skal ændringerne varsles med funktionærernes individuelle opsigelsesvarsler, såfremt vilkårene for én eller flere af funktionærerne er blevet gjort til et individuelt ansættelsesvilkår.

§ 26 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2028.

København, den 12. marts 2025

For DIO III:	For HK Privat:
Tina Lind-Larsen	Jesper Boding
Tine Vestergaard Olesen	Vibeke Ansbjerg

PROTOKOLLAT 1

Frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at arbejdsgiverorganisationen overfor sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK Privats sektorbestyrelse, branchesektionsbestyrelse og de lokale HK-afdelingers bestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv.

Frihed gives under fornøden hensyn til virksomhedens tarv.

HK/Privat giver organisationen meddelelse om valget.

København, den 14. februar 1997

PROTOKOLLAT 2

Forsøgsordninger

1.
Overenskomstens parter er enige om, at der lokalt kan være ønske om at afprøve forskellige muligheder, der fraviger overenskomstens tekst.

2.
Under forudsætning af lokal enighed, kan der gennemføres forsøg som fraviger overenskomstens tekst.

3.
Aftaler kan indgås efter organisationernes forudgående godkendelse.

PROTOKOLLAT 3

Pension til medarbejdere i fleksjob

Mellem Dansk Byggeri og nedenstående medlemmer af BAT-Kartellet er der enighed om, at medarbejdere ansat i et tilskudsberettiget fleksjob i henhold til Lov om Aktiv Socialpolitik, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af en pensionsordning etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Parterne er altså enige om at fravige den obligatoriske ordning om betaling til et bestemt pensionsselskab.

For så vidt angår størrelsen af pensionsbidraget henvises til den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ved en fejl indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark for en medarbejder, som efter nærværende aftale skal have pensionsbidraget indbetalt til en tidligere pensionsordning, er det med PensionDanmark aftalt, at PensionDanmark tager kontakt til og foranlediger at overføre de allerede indbetalte pensionsbidrag til den tidligere pensionsordning, således at arbejdsgiveren i det pågældende tilfælde holdes skadesløs.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i dette særlige tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Det er en forudsætning for denne aftales ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark (inkl. B & A Pension) og de øvrige relevante pensions-institutter træffes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør den af nærværende protokollat anførte fravigelse af overenskomsternes pensionsbestemmelser.

København den 26. marts 2003

PROTOKOLLAT 4

Samarbejde og uddannelse

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

HK Privat, Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri er derfor enige om at der med virkning fra 1. oktober 2007 etableres en samarbejds- og uddannelsesfond.

Der er ligeledes enighed om, at der fra denne dato opkræves et bidrag på 20 øre pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af HK-overenskomsten og Teknikeroverenskomsten, til finansiering af nedenstående aktiviteter. Bidraget opkræves sammen med bidraget til den af parterne etablerede udviklingsfond.

Parterne er enige om, at fondens midler skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder f.eks. til kurser, til projekter, til styrkelse/valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentantfunktionen samt til styrkelse af såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljøarbejde i branchen.

Fondens midler kan endvidere anvendes til et samarbejde om bl.a. oprettelse af fælles virksomhedsbesøg med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om samarbejde, sikkerhed og sundhed og eventuel iværksættelse af forsøg til styrkelse af det gensidige samarbejde

Der nedsættes en bestyrelse bestående af repræsentanter fra de tre organisationer, som skal tage stilling til ansøgninger omfattet af nærværende protokollats formål.

Såvel organisationerne som lokale parter kan ansøge fonden om tilskud til aktiviteter.

Forhandlingerne om etablering og drift af fonden skal være tilendebragt senest 1. oktober 2007.

København, den 28. marts 2007

PROTOKOLLAT 5

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget eller lignende, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos HK Privat, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK Privat finansieres via Uddannelses- og Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

PROTOKOLLAT 6

Udviklingsfond

Nærværende protokollat er indarbejdet i overenskomstens § 17.

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for medarbejdere indenfor HK Privats område.

Formål
Udviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Udviklingsfond mellem Dansk Byggeri og HK Privat
Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden

besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.

- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

- Aftalt efteruddannelse, herunder akademiuddannelser. Efter fondsbestyrelsens beslutning kan der ydes helt eller delvist tilskud til dækning af medarbejderens sædvanlige løn (med fradrag af eventuel offentlig støtte, som tilfalder virksomheden), kursusgebyrer og eventuelle transportomkostninger.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.

Indbetaling til fonden
Pr. 1. april 2009 indbetaler virksomhederne til fonden 520 kr. pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for elever. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Parterne er enige om, at etablere eller tilslutte sige et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med ørige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.

Grundbetingelser for ordningen
Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efter-uddannelsesområdet fastsætter yderligere

betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale og parterne aftaler fremtidig anvendelse.

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretslig behandling, (men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.)

København, den 28. marts 2007

PROTOKOLLAT 7

Udenlandsk arbejdskraft

Hvis der i overenskomstperioden opstår problemer omkring udenlandsk arbejdskraft, søges disse løst gennem forhandlinger mellem parterne.

København, den 28. marts 2007

PROTOKOLLAT 8

Afskedigelsesnævnet

Overenskomstparterne er enige om at fremme brugen af Afskedigelses-nævnet i afskedigelsessager. I den anledning er der enighed om, at fristerne for den fagretlige behandling før sagens behandling i Afskedigelsesnævnet kan fraviges ved aftale mellem parterne i de enkelte sager.

København, den 9. marts 2012

PROTOKOLLAT 9

Forståelsen af protokollat om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af protokollat nr. 13 om afspadsering af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har forsøgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilen, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, den 7. marts 2017

PROTOKOLLAT 10

Bevilling af beløb fra samarbejds- og uddannelsesfonden

Der er mellem parterne enighed om, at indstille til bestyrelsen for Samarbejds- og Uddannelsesfonden, at der i overenskomstperioden fra fondens midler kan bevilliges et beløb som HK/Privat kan anvende til honorering af tillidsrepræsentanter efter bestyrelsens nærmere retningslinjer.

København, den 7. marts 2017

PROTOKOLLAT 11

Den Grønne Omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Byggeri og HK er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Byggeri og HK er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Byggeri er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for overenskomstparterne i den kommende overenskomstperiode.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedste og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene.

København, den 28. februar 2020

PROTOKOLLAT 12

Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem DIO I og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2025 for så vidt angår:

- Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten (aftalt i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023)

- Synliggøres af løn og løndele (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 30)

med henblik på en drøftelse af, om der er noget, der skal medtages i parternes overenskomst.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 13

Organisationsaftale om Databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan forsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 14

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund
Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være data-ansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantsfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

HK Privat og DIO III er på den baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan

tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse
Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men HK Privat og DIO III anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 12. marts 2025

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne]
(tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter ”tillidsrepræsentanten”) og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt ”it-systemer”).

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlings-formålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning ”Databeskyttelse i ansættelsesforhold”.

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets ”Vejledning om de registreredes rettigheder”.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang

til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen.

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgelse af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i

deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

_____

[virksomhedens navn]

Underskrift

_____

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne]
(tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT 15

Gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, 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 refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen."

København, den 15. marts 2023

PROTOKOLLAT 16

Natarbejde og helbredskontrol

Parterne er enige om at følge nedenstående anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde med virkning fra den 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

Virksomheder, der har natarbejde, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

a. Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året

b. Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere,

hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne

   i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år

   ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol

b. Gennemførelse af en særlig APV rettet mod natarbejde

   i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde

   ii. Vurdering af risici ved natarbejde

   iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan

   iv. Opfølgning på handlingsplan

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde."

København, den 15. marts 2023

PROTOKOLLAT 17

Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlige aftaler om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes. Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke-udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer. Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Der gives meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til dette protokollat kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel træffes”

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 18

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 DIO III og HK Privat, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af HK-Overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DIO III og HK Privat på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DIO III og HK Privat vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 19

Uddannelsesrepræsentant

Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejderne med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 20

Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstsfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO III og HK Privat.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

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.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 21

Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

arterne er enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 22

Udvalgsarbejde om lønindkomst

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal fastlægge en fælles forståelse af begrebet ”lønindkomst”, jf. HK-Overenskomstens § 4.

Formålet med fastlæggelsen af begrebet er at skabe gennemsigtighed for både medarbejdere og virksomheder omfattet af overenskomsten, således at beregningsgrundlaget for fritvalgsordningen bliver klart og tydeligt for alle.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 31. december 2025.

København, den 12. marts 2025

BILAG 1

50%-reglen

Oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

For at overenskomsten kan træde i kraft for de af § 1, stk. 1 og stk. 3, omfattede medarbejdere, er det en betingelse, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark på tidspunktet for fremsættelse af krav om, at overenskomst skal træde i kraft for de af bestemmelsen omfattede medarbejdere, organiserer mindst 50 % af de beskæftigede inden for § 1, stk. 1 samt stk. 4's område.

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2 (laboratorieområdet), tiltrædes funktionæroverenskomsten selvstændigt, hvis 50 % reglen på dette område er opfyldt.

Administration m.v. vedrørende 50%-reglen.

1. Betingelser

a. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Byggeri gennem Dansk Byggeri.

b. Det er en betingelse, at forbundet, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50 % af de beskæftigede inden for det område overenskomsten tilsigter af omfatte.

c. Som samlet område kan f.eks. ikke betragtes dele af et lager eller kontor, medmindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til beliggenhed på forskellige steder eller med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.

d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.

e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer overfor virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i nærværende overenskomst eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivningen om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

2. Fremgangsmåde

a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, som kravet omfatter.

b. Er der uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.

c. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandlinger herom være aftalt inden 14 dage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.

d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.

e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser, jf. nedenfor, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Overenskomst eller særoverenskomst

a. Dersom HK opfylder vilkårene for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter forpligtet til at respektere overenskomsten med mindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.

b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i virksomheden er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke dækkes af overenskomstens bestemmelser.

4. Overenskomstens virkeområde

a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.

b. Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

5. Forståelse af 50 % reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt

Beregningen af, hvorvidt 50 % reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i Dansk Byggeri.

B. Hvilke medarbejdere medregnes

a. Kun ansatte i handels- og kontorfaget tæller med. (Overenskomstens § 1, stk. 1 og stk. 2.)

b. Medarbejdere, der er omfattet af den ovenfor i pkt. 4, overenskomstens virkeområde, litra b benævnte gruppe, kan ikke medregnes.

c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.

d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.

e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

f. Ekstrahjælp, der ikke er beskæftiget ud over 3 måneder, medregnes ikke.

g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.

h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.

i. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid/deltid

a. Fuldtidsansatte, herunder elever og praktikanter, tæller helt.

b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:

Under 15 timer ugentligt:	medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentligt:	medregnes halvt
30 timer ugentligt eller derover:	medregnes helt

c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

Optrapning

Virksomheder, der i medfør af 50 pct.-reglen tiltræder HK-Overenskomsten, kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgs Lønkonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. § 2, stk. 2 – 4, med tilknyttede aftaler, tilsvarende anvendelse.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at virksomheden vælger at anvende overenskomstens optrapningsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske inden for overenskomstens rammer og være saglig og proportional

Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst
Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50. pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorpersonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Adgangen til optrapning, jf. ovennævnte punkt om Optrapning, finder tilsvarende anvendelse, når arbejdsgiveren har et selvstændigt ønske om oprettelse af overenskomst.

I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

BILAG 2

EU's arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for dette bilag er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Nærværende protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid
Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid
Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt udenfor arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

2.3 Natperiode
Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

2.4 Natarbejder

d. En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,

e. Der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

   Eks. 1: En ansat medarbejder, flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b) fastlagte periode og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2: En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser og, hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der indenfor en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn.

Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

4. Pauser

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på

normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

5. Ugentlig hviletid
Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn. Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Organisationerne kan jfr. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

6. Maksimal ugentlig arbejdstid
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid incl. overarbejde kan indenfor en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

7. Ferie
Er dækket af den eksisterende ferielov og nærværende overenskomst.

8. Natarbejdets varighed
Den normale arbejdstid for natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter, jfr. Arbejdsmiljøloven § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. Helbredskontrol
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter indenfor regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde
Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere
Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om

- antal beskæftigede natarbejdere

- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse
Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme
Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser
Medarbejdere, omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.

BILAG 3

Ansættelseskontrakter

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således, at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for DI DIO III med 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 DI DIO III, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nach frist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til

ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

København, den 15. marts 2023

BILAG 4

EU's direktiv om forældreorlov

Med henblik på at implementere Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EPS, er aftalt følgende:

Pkt. 1 - Forældreorlov
Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for gennemført gennem den eksisterende lovgivning.

Pkt. 2 - Arbejdsfrihed på grund af force majeure
1.
En medarbejder har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom og ulykker, der gør medarbejderens umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

2.
Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt.

Bestemmelsen berører ikke andre bestemmelser om arbejdsfrihed med eller uden løn.

Pkt. 3 - Ikrafttrædelse
Aftalen har virkning pr. 3. juni 1999.

Pkt. 4 - Opsigelse
Selv om denne aftale opsiges, er parterne alligevel forpligtet af aftalens indhold, indtil en anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

BILAG 5

EU-direktiver

1.
Ved overenskomstforhandlingerne 2004 er der mellem parterne enighed om, at følgende EU-direktiver anses for implementeret i nærværende overenskomst, idet overenskomstens bestemmelser er i overensstemmelse med intentionerne i direktiverne og den vedtagne følgelovgivning:

- Arbejdstidsdirektivet (optrykt som bilag 2)
- Direktiv om ansættelsesbeviser (Implementeringsaftale optrykt som bilag 3)
- Direktiv om forældreorlov (optrykt som bilag 5)
- Deltidsdirektivet
- Direktiv om midlertidig/tidsbegrænset ansættelse

Overenskomstparterne vurderer løbende i hvilket omfang direktiver og/eller implementeringsaftaler skal optrykkes i overenskomsten.

2.
Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 er overenskomstparterne enige om, at der i overenskomstperioden skal nedsættes et udvalg til vurdering af, om gældende EU-direktiver er implementeret

BILAG 6

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.
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.

2.
Enhver arbejdsgiver 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 kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

3.
Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.
1.
Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

2.
Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille

personer af det ene køn ringere end personer 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.

3.
Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.
1.
En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

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

§ 2 a.
En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.
1.
En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

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

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

§ 4.
1.
En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte 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.

2.
Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

3.
Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

4.
Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte 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 Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.
1.
En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

2.
Hvis en person, 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 modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§6.
1.
Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

2.
Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen"

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, 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, den 23. marts 2010

Parterne har etableret et ligelønsnævn til behandling af sager om overtrædelse af ovennævnte bestemmelser.

København, den 9.marts 2012

BILAG 7

Bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte

Afskrift af overenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK om arbejdstid:

§ 1 ARBEJDSTID

1. Arbejdstidens planlægning m.v.

A. Timetal
1.1. Timetal fuldtidsbeskæftigelse
Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge svarende til 160,33 timer pr. måned. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 16-ugers perioden aflønnes som overarbejde efter § 1, stk. 6.

1.2. Timetal deltidsbeskæftigelse
Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Arbejdstiden kan tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan.

Det kan dog undtagelsesvist aftales, at deltidsansatte deltager i mer- og overarbejde.

1.3. Timetal fleksibel deltidsbeskæftigelse
Ved ansættelse af fleksibelt deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde et arbejdstidsinterval. Arbejdstiden tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan (planperiode).

Ansættelsesformen kan anvendes til at ansætte medarbejdere med mindst 8 timer og maksimalt 20 timer om ugen i gennemsnit.

Arbejdstidsintervallet kan aftales til enten mellem 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller mellem 13-20 timer i gennemsnit om ugen.

Der henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, hvor reglerne herfor er indsat, herunder afgrænsning af de grupper, der kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede.

B. Arbejdstidsplaner
Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

Såfremt der ikke foreligger en arbejdstidsplan, aflønnes arbejdstimer ud over 37 timer pr. uge som overarbejde efter § 1, stk. 6.

Arbejdstidsplanen tilrettelægges sådan, at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer. Såfremt der undtagelsesvis i arbejdstidsplanen er placeret mere end 45 arbejdstimer i den enkelte uge, skal sådanne arbejdstimer aflønnes efter reglerne om overarbejde i § 1, stk. 6. Disse regler er ikke til hinder for, at der yderligere udføres overarbejde.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 16-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde, jf. EU-arbejdstidsdirektivet.

C. Regler for arbejdets placering
Alle butikker

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virk- somhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 17:45 og ikke mere end hver anden lørdag efter kl. 14.15. Disse regler kan fraviges ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

Arbejdstiden skal som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

Søndagsåbne butikker
Friweekender tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes 2 på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekend- frihed skal fordeles passende over planperioden, og således at 2 på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er

muligt under hensyn til virksom- hedens drift, skal følges af 2 på hinanden følgende friweekender.

Hvor det er rimelig begrundet i virksomhedens forhold, kan arbejdstiden tilrettelægges således, at der i stedet for nævnte weekendfrihed:

- ydes frihed på et andet tidspunkt i planperioden med 20 min. for hver times effektive arbejdstid, der udføres på søndage, eller

- der betales et særligt tillæg svarende til 1/3 af medarbejderens personlige timeløn pr. time for hver times effektiv arbejdstid, der udføres.

Kompenserende frihed eller betaling ydes kun for arbejde på det antal arbejdssøndage, som overstiger 8 beregnet over en 16-ugers periode.

For medarbejdere der ikke arbejder om søndagen, kan antallet af friweekender fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Søndagslukkede butikker
Antallet af friweekender kan fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

D. Særlige regler – arbejdstid
Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder ikke i ugen før jul, påske- og pinselørdag samt for et udsalg af 14 dages varighed.

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder heller ikke i følgende situationer:

- Salg af automobiler

- Salg fra butikker på campingpladser

- Salg af lystbåde, campingvogne, telte og lejrudstyr

- Salg af planter, blomster, kranse, samt havebrugsvarer

- Salg af husdyr

- Salg af varer fra dyreparker

- Salg fra forlystelseshaver
- Salg fra butikker i tilknytning til udstillinger
- Salg fra serviceanlæg beliggende på motorvejsnettet
- Salg fra butikker i stationsbygninger
- Salg fra butikker i lufthavne og trafikcentre
- Salg fra butikker ved havnearealer
- Salg fra bagerforretninger, der holder søndagsåbent
- Salg fra butikker på skibe, der besejler internationalt farvand
- Salg fra sortimentsbutikker, jf. lov om butikstid fra 1994

E. Pauser
Medarbejderen har krav på mindst 1/2 times pause, når arbejdstiden over- stiger 5 timer. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.

På lørdage med lukketid kl. 14.00 og andre dage af lignende længde kan det lokalt aftales, at der ikke holdes pause.

F. Ændringer i arbejdstidsplanen
Arbejdstidsplanen kan løbende ændres med 4 ugers varsel, dog således at medarbejderen altid kender sin arbejdstidsplan minimum 16 uger frem.

I de tilfælde, hvor medarbejderen ved væsentlige ændringer ikke kan acceptere den varslede arbejdstidsændring, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

For ikke-funktionærer skal ændringer, der er væsentlige for den enkelte medarbejder, varsles i henhold til § 11, stk. 2.

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan regler om varsling af arbejdstiden fraviges.

2. Søgnehelligdage

A. Søgnehelligdagsreduktion

I uger med søgnehelligdage reduceres arbejdstiden for den enkelte medarbejder med et antal timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinse- dag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejds- tid på:

- over 10 timer reduceres med 3,5 timer
- over 20 timer reduceres med 4,5 timer
- over 25 timer reduceres med 5,5 timer
- over 30 timer reduceres med 7,0 timer
- 37 timer reduceres med 7,5 timer

pr. søgnehelligdag, grundlovsdag eller juleaftensdag i den pågældende uge eller planperiode.

Fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, ansat i arbejds- tidsintervallet 8-15 timer i gennemsnit om ugen, reduceres med 2 timer pr. søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensaftensdag.

Fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, ansat i arbejds- tidsintervallet 13-20 timer i gennemsnit om ugen, reduceres med 3,5 timer pr. søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensaftensdag.

Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

B. Aftale om overflytning af reduktionstimer

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende plan- periode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en

sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

C. Søgnehelligdagsreduktion fleksjobbere
For så vidt angår reduktion af arbejdstiden for fleksjobansatte henvises til Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte.

3. Sygdom og ferie
Frihed, der ikke benyttes på grund af sygdom eller ferie, berettiger ikke til frihed på et andet tidspunkt.

4. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer
For midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, gælder følgende:

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer dagligt.

Der betales for søgnehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de fast aftalte beskæftigelsestidspunkter.

5. Forskudttidstillæg
For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer betales følgende tillæg pr. time:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage 18.00-23.00	31,05 kr.	32,15 kr.	33,25 kr.
Hverdage 23.00-06.00	41,70 kr.	43,15 kr.	44,70 kr.

Lørdage 15.00-2400	54,56 kr.	56,55 kr.	58,55 kr.
Søn- og helligdage 00.00-24.00	60,85 kr.	63,00 kr.	65,20 kr.

Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

For unge under 18 år og elever er tillægget det halve af ovennævnte satser.

For unge under 25 år, der er beskæftiget højst 15 timer om ugen, og som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning, er tillæggene ligeledes det halve af ovennævnte satser under forudsætning af, at der ikke i den enkelte virksomhed sker en forskydning i opadgående retning i beskæftigelse af denne gruppe i forhold til den hidtidige beskæftigelse i virksomheden. Overstiger beskæftigelsen for den enkelte 15 timer om ugen, udbetales hele satser for samtlige timer.

Medarbejderen skal informere virksomheden, hvis medarbejderen ikke længere er omfattet af 4. afsnit ovenfor. Virksomheden er forpligtet til at betale fulde forskudttidstillæg fra førstkommende lønperiodes start, efter at virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere er omfattet af 4. afsnit ovenfor.

Ved ”beskæftiget højst 15 timer om ugen” i 4. afsnit ovenfor menes i forhold til fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, at medarbejderen højst har præsteret 15 timer om ugen i gennemsnit i planperioden.

Til voksenelever, der påbegynder uddannelsen efter det fyldte 25. år, betales dog fulde forskudttidstillæg.

Tillæg ydes dog ikke ved flextidsordninger, hvor flextidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.45, samt til personer der specielt er antaget til at arbejde på bestemte tidspunkter uden for den i virksomheden gældende arbejdstid.

6. Overarbejde
Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens behov. Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra virksomheden eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før, overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

A. Betaling - overarbejde
Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1, stk. 1, beregnes med timeløn + 50 pct. for de 3 første overarbejdstimer og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 pct.

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede måneds- løn divideret med 160,33.

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse, jf. 1. afsnit. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct.

Der regnes med halve timer.

B. Afspadsering
Såfremt medarbejderen ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseres med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

7. Flexsidsordninger
Bestemmelserne i denne paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.

8. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde
Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Aftale om natarbejde og helbredskontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag der skal fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

BILAG 8

Arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den fornødne adgang hertil.

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

BILAG 9

Aftale om ferieoverførsel

Dansk Industri

HK PRIVAT

Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____ **Medarbejder** _____

1. Overført ferie

1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.

1.2 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

2.1 ☐ Ferien holdes i perioden ___/___-20___ til ___/___-20__

2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____

2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.

3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.

3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.

3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.

3.5 Feriegodtgørelse svarende til overnævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

_____ Virksomhedens underskrift

_____ Medarbejderens underskrift

April 2025

BILAG 10

Aftale med Dansk Byggeri – Overenskomstkrav

Det er aftalt med Dansk Byggeri, at hvis Dansk Byggeri har indvendinger mod overenskomstkravet, så skal HK/privat have en skriftlig tilbagemelding senest 25 arbejdsdage efter fremsendelse af kravet.

Er der uenighed, så er det aftalt at parterne i højere grad benytter sig af stillingskategorier, når sagen skal belyses.

Har HK/privat ikke hørt fra Dansk Byggeri og ikke modtaget tiltrædelsesprotokollat, så vil sagen blive behandlet på førstkommende planlagte mæglingsmøde.

Virksomheden vil allerede når Dansk Byggeri sender brev og tiltrædelsesprotokollat blive gjort opmærksom på dette.

Mæglingsmødedatoer aftales for et halvt år ad gangen med et møde pr. måned.

BILAG 11

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

NOTATER

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

HK Privat
Weidekampsgade 8, Postboks 470
0900 København K
Telefon: 70 11 45 45
hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk

4418010008