

**Overenskomst 2017  
mellem  
Arbejdsgiverne og  
Handels- og kontorfunktionærernes  
forbund i Danmark  
HK/Privat**

# Indhold

§ 1	Overenskomstens område	3
§ 2	Arbejdstid	3
§ 3	Seniorordning	6
§ 4	Løn- og arbejdsforhold for elever	8
§ 5	Kortere videregående uddannelser	10
§ 6	Voksenerhvervsuddannelse / meritforløb	11
§ 7	Mindstebetaling for unge under 18 år	12
§ 8	Minimallønninger for handels- og kontorfunktionærer	12
§ 9	Overarbejde	15
§ 10	Anciennitetsberegning	18
§ 11	Udeblivelse, sygdom og graviditet	18
§ 12	Børns sygdom / børneomsorgsdage / hospitalsindlæggelse	20
§ 13	Personlig løn	21
§ 14	Ansættelsesbeviser	23
§ 15	Opsigelse	24
§ 16	Ferie	26
§ 17	Feriefridage	26
§ 18	Fritvalgskonto	27
§ 19	Arbejds miljø	28
§ 20	Regler for tillidsrepræsentanter	28
§ 21	Talsrepræsentant	34
§ 22	Organisationsforhold	34
§ 23	Efteruddannelse	34
§ 24	Vejledning og uddannelse i forbindelse med afskedigelse på grund af virksomhedens forhold	35
§ 25	Kompetenceudvikling	36
§ 26	Indbetaling til fonde	37
§ 27	Regler for behandling af faglig strid	38
§ 28	Hovedaftale	43
§ 29	Nyoptagne virksomheder	43
§ 30	Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	44
§ 31	Overenskomstens varighed	46
PROTOKOLLAT 1	Befordring elever	47
PROTOKOLLAT 2	Pension	48
PROTOKOLLAT 3	Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i Arbejdsgivernes virksomheder	57
PROTOKOLLAT 4	AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området	59
PROTOKOLLAT 5	Ligelønsnavn	64
PROTOKOLLAT 6	Ligelønsreglerne	64
PROTOKOLLAT 7	EU-direktiv om arbejdsmarkedsforhold	64
PROTOKOLLAT 8	Tele- og distancearbejde	65
PROTOKOLLAT 9	Automobilforhandlere	65
PROTOKOLLAT 10	Butiksansatte	66
PROTOKOLLAT 11	Fravigelse af frister ved indbringelse af sager for afskedigelsesnævnet	74
PROTOKOLLAT 12	Dansk Låsesmede Forening	75
PROTOKOLLAT 13	EU-direktiv om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	75
PROTOKOLLAT 14	Vikarbureauer	76
Bilag 1	Ansættelsesaftale	78

## § 1 Overenskomstens område

1. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige HK-medarbejdere inden for kontor-, lager- eller butiksområdet samt elever der gennemgår en uddannelse indenfor området. Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, der udfører arbejde, som forudsætter en uddannelse på kandidatniveau.
2. 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 arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.
3. Virksomhedens indehaver, dennes familie i lige opad og nedadgående linje, samt ægtefælle, er ikke omfattet af denne overenskomst.

## § 2 Arbejdstid

### 1. Arbejdstid

- a. Den normale ugentlige effektive arbejdstid fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af den gennemsnitlige arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge. Varyerende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2.

Arbejdstiden lægges normalt på ugens 5 første hverdage mellem kl. 6.00 og 18.00.

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er hele fridage.

- b. Ændringer i arbejdstidens tilrettelæggelse aftales lokalt.
- c. Hvis virksomhedens 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 timeløn uden tillæg. I henhold til nærværende bestemmelse kan kun benyttes 1 arbejdstime daglig og kun på hverdage.

Herudover gælder reglerne i § 9.

- d. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, medmindre andet er aftalt parterne imellem.

På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.

- e. Om elevers arbejdstid henvises til erhvervsuddannelseslovens og miljølovgivningens regler, efter hvilke arbejdstiden for elever ikke må overstige arbejdstiden for voksne og ikke over 10 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

I elevens arbejdstid medregnes undervisningstid og den hertil knyttede transporttid, der ligger inden for normal arbejdstid. Ved deltagelse i branche og ugekurser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende uger.

Med hensyn til aften- og natarbejde henvises til de til enhver tid gældende regler om unges aften- og natarbejde.

## **2. Varierende ugentlig arbejdstid**

- 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. Efter den enkelte medarbejders eget ønske kan varierende ugentlig arbejdstid desuden aftales med medarbejderen.

- 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 medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan opsiges efter reglerne i § 30.
- f. Forskudt tid og overarbejde betales i henhold til overenskomstens § 2, stk. 3 og § 9.
- g. Organisationerne er enige om, at lokal enighed betyder, at funktionæren på de virksomheder, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan inddrage forbundets lokale afdeling, og at manglende lokal enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

### 3. Tillæg for arbejde på forskudt tid

For arbejde inden for den enkelte virksomheds gældende normale ugentlige arbejdstid betales følgende tillæg pr. time:

	1/3 2017	1/3 2018	1/3 2019
På hverdage fra kl. 18.00-22.00	18,22 kr.	18,51 kr.	18,80 kr.
På hverdage fra kl. 22.00-06.00	24,38 kr.	24,77 kr.	25,17 kr.
På lørdage fra kl. 14.00-24.00	41,87 kr.	42,54 kr.	43,22 kr.
På søn- og helligdage	57,84 kr.	58,77 kr.	59,71 kr.

Ved udbetaling af tillæg regnes med halve timer.

Tillægget ydes ikke ved overarbejde, ferie og fridage. For elever er tillægget det halve af ovennævnte satser, for elever sidst år ydes tillægget fuldt ud. Tillægget ydes dog ikke ved flextidsordninger, hvor flextidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, samt til personer, der specielt er antaget til arbejde på bestemte tidspunkter uden for den for virksomheden gældende arbejdstid.

### **§ 3 Seniorordning**

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgs-kontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. protokollat 2. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgskonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. HK-overenskomstens § 17, og akkumulere denne. Værdien heraf kan – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgskontoen – komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Det forudsættes, at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af pen-

sionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningssperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. §17.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

## §4 Løn- og arbejdsforhold for elever

### 1. Minimallønninger for elever:

#### a.

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	pr. måned	pr. måned	pr. måned
1. læreår	11.461,00	11.655,00	11.854,00
2. læreår	12.779,00	12.996,00	13.217,00
3. læreår	13.480,00	13.710,00	13.943,00
4. læreår	14.151,00	14.391,00	14.636,00

### Erhvervsgrunduddannelse

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Pr. måned	11.195,00	11.385,00	11.579,00

- b. Inden uddannelsesforholdets påbegyndelse skal der oprettes skriftlig uddannelsesaftale. Uddannelsesaftaler fås på erhvervsskolerne.
- c. Uddannelsens længde følger de til enhver tid gældende bekendtgørelser for den pågældende uddannelse, samt de vejledende retningslinjer, der er fastsat af de udvalg og nævn, der dækker det pågældende område.
- d. I prøvetiden, der er 3 måneder for elever, kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden varsel.
- e. Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået gymnasial uddannelse, ydes et tillæg til ovennævnte lønninger på kr. 927,00 pr. måned.

For elever med en gymnasial uddannelse, som påbegynder en uddannelse med handelsskoleophold jf. § 4 i en af de faglige udvalgs uddannelsesbekendtgørelser, betales der fuld løn (elevløn) fra aftalens indgåelse.



- f. Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.
- g. Ved uddannelsesaftalens indgåelse, udpeger virksomheden en uddannelsesansvarlig.
- h. Det påhviler virksomheden at udarbejde en uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål, jf. en af de faglige udvalgs uddannelsesbekendtgørelser.
- i. Hvor skoleophold ikke kan afsluttes inden for den aftalte uddannelsesperiode, forholdes med hensyn til aflønning således.

I den del af uddannelsesperioden, der falder inden for den maksimale uddannelseslængde, aflønnes efter de ovenfor anførte regler.

Forlænges aftaleperioden, uden at eleven er årsag hertil, herunder forsinkelse af skoleophold, betales i den forlængede periode den for fagets voksne medarbejdere fastsatte minimalløn i henhold til § 8.

Såfremt eleven er årsag til forlængelsen, fortsættes på elevløn indtil udlæring.

For elever der ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges indtil ny fagprøve kan afholdes. Såfremt den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen den for fagets voksne medarbejdere fastsatte minimalløn jf. § 8.

- j. Hvis et uddannelsesforhold påbegyndes 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 lønforholdene aftales under organisationernes medvirken. For voksne elever over 25 år udgør lønnen mindst den for fagets voksne medarbejdere fastsatte minimalløn jf. § 8.

- k. Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden indbringelse for Tvistighedsnævnet.
- l. Der betales for elevens transportudgifter jf. protokollat 1.
- m. Arbejdsgiveren refunderer eleven for bøger og afgifter til kopiering på op til kr. 700,00 for det samlede uddannelsesforløb.
- n. Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra AL- Kompetenceudviklingskonto for HK-området. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under HK overenskomsten. Eleven betragtes ikke som opsagt, selvom uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

## **2. Praktik i udlandet**

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.

- 3. I øvrigt henvises til relevante uddannelsesbekendtgørelser, love og overenskomstens øvrige bestemmelser.

## **§ 5 Kortere videregående uddannelser**

- 1. De i denne anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse- om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.

2. For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en uddannelsesaf-tale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet af den praktiske del af uddannelsen.
3. Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgiv-ning, herunder Funktionærlovens og Ferielovens bestemmelser.
4. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende ar-bejdstid, overarbejde, pension med videre.

Elever ansat efter KVV aflønnes med:

	<b>1. marts 2017</b>	<b>1. marts 2018</b>	<b>1. marts 2019</b>
Pr. måned	15.290,00	15.550,00	15.814,00

## **§ 6 Voksenerhvervsuddannelse / meritforløb**

Parterne anbefaler, at der med henblik på at fremme medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer tilbydes voksne over 25 år at opnå faglært kompetence.

Status som faglært kan opnås enten ved:

- At deltage i det pågældende faglige udvalgs anerkendte kursusforløb, der fører til eftergodkendelse (merit).
- Deltage i særlige erhvervsuddannelsesforløb godkendt af de faglige udvalg, og arrangeret og udbudt af erhvervsskolerne.

Ved deltagelse i voksenerhvervsuddannelsesforløb som meritkurser ydes der fuld løn. Eventuel refusion efter de til enhver tid gældende regler tilfalder virksomheden.

## § 7 Mindstebetaling for unge under 18 år

1. Unge som på grund af arbejdets karakter – jfr. erhvervsuddannelseslovens bestemmelser – ikke skal have oprettet uddannelsesaftale, samt unge, der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som praktikvirksomhed, aflønnes således:

	<b>1. marts 2017</b>	<b>1. marts 2018</b>	<b>1. marts 2019</b>
Pr. måned	10.974,95 kr.	11.159,33 kr.	11.343,71 kr.

2. For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

3. Fra den 1. i den måned, hvor medarbejderen fylder 18 år aflønnes efter reglerne i § 8.

## § 8 Minimallønninger for handels- og kontorfunktionærer

- 1.

	<b>1. marts 2017</b>	<b>1. marts 2018</b>	<b>1. marts 2019</b>
Pr. måned	19.784,38 kr.	20.105,04 kr.	20.425,70 kr.

I alle lønforhøjelser som ydes kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejderne ud over de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

2. **Timelønsfaktoren**

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

### 3. Deltidsbeskæftigelse

Fast deltidsbeskæftigelse 15 timer pr. uge eller derover.

- a. Deltidsbeskæftigede medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover indplaceres efter samme regler som heltidsbeskæftigede, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
- b. Når en heltidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som overfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- c. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering).

Ændring af den normale arbejdstid kan kun ske med funktionærlovens eller overenskomstens varsel.

Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsbeskæftigede deltager i merarbejde og overarbejde.

- d. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- e. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer som overarbejdsbetaling.

### 4. Ekstrahjælp

Ekstrahjælp og anden midlertidig assistance, samt medarbejdere med under 15 timers ugentlig beskæftigelse, aflønnes med timeløn svarende til løn for funktionærer jfr. § 8, stk. 2 = 1/160,33 af månedslønnen.

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 3 timer daglig.

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

## **5. Beregning af løn for brudte måneder**

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen ved anvendelse af timelønsfaktoren for de dage, pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehelligdage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage beregnes fradraget i funktionærens månedsløn ved anvendelse af timelønsfaktoren.

## **6. Elektroniske dokumenter**

Virksomheden 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 aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes. Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

## § 9 Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

### 1. Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 2, beregnes med timeløn plus 50% for de 3 første overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.
- b. Bliver medarbejderen tilsagt til varslet overarbejde, der udføres, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, betales for mindst 3 timer med normalt overarbejdstillæg, jf. stk. a. Såfremt medarbejderen bliver tilkaldt uden forudgående varsel, udgør tillægget dog 100% i disse tilfælde.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.
- d. Når overarbejdet finder sted, regnes betaling ifølge stk. a fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 betales med timeløn plus 100 %.
- e. Der regnes med halve timer.

### 2. Afspadsering

- a. Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med 1 time, og tillægget for overarbejde kan enten betales eller afspadseres.  
Såfremt det aftales, at tillægget afspadseres, skal et 50% tillæg afspadseres med 0,5 time og et 100% tillæg afspadseres med 1 time.

- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 4 måneder efter overarbejdet udførelse.

### **3. Systematisk overarbejde**

- a. Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.  
Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.
- b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 2 stk. 2, 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 inden for en 12-måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale indgås med den lokale afdeling.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.



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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

#### **4. Andre regler**

a. Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

b. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

#### **5. Funktionsløn**

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

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

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.

En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønsaftalen aftalte.

Elever under 25 år er ikke omfattet af bestemmelsen.

## § 10 Anciennitetsberegning

Ved fortsat beskæftigelse i virksomheden efter endt uddannelse medregnes elevtiden ved anciennitetsberegning.

## § 11 Udeblivelse, sygdom og graviditet

### 1. Udeblivelse og sygdom

a. Såfremt en funktionær udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om grunden hertil så hurtigt som muligt gives arbejdsgiveren.

b. Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af tro- og love erklæring eller ved en friat-test i overensstemmelse med gældende lovgivning.

\*) Organisationerne er enige om at anbefale, at der som dokumentation for fravær grundet sygdom anvendes den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket ("tro og love-erklæring").

c. 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.

### 2. Graviditet og adoption

a. Om reglerne ved en funktionærs graviditet og adoption henvises der til den til enhver tid gældende lovgivning.

b. En funktionær har i henhold til lov om ligebehandling ret til at vende tilbage til sin oprindelige eller tilsvarende stilling efter endt barselsorlov/ adoptionsorlov.

- c. Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

I forbindelse med afholdelse af 2 uger "fædreorlov" udbetales der løn.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

### **Forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time/23.248,- kr. pr. måned.

### **For forældreorlov der påbegyndes den 1. juli 2017 eller senere gælder:**

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den offentlige refusion. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

*Anm:*

*Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. protokollat 2.*

## **§ 12 Børns sygdom / børneomsorgsdage / hospitalsindlæggelse**

1. I tilfælde af pasning af sygt, hjemmeværende barn under 14 år har medarbejdere med 6 måneders anciennitet ret til frihed uden lønafkorting, for så vidt angår barnets 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 frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag uden lønafkorting.

Følgende forudsætninger skal dog være opfyldt:

- Friheden skal være nødvendig.
- Kun en af forældrene kan opnå frihed.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og love-erklæring.

*Ændringen træder i kraft 1. maj 2017, og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med 1. maj 2017.*

2. Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges

på hospital sammen med barnet. Indlæggelsen kan ske 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 inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

*Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.*

3. 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. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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 fritvalgskonto.

*Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.*

## § 13 Personlig løn

1. **Personlige tillæg**
  - a. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn, og organisationerne er enige om, at dette skal ske, hvor der gennem dygtighed ydes særlig værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar.

- b. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed, samt stillingen indhold og ansvar.
- c. Aftaler i overensstemmelse med stk. a træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, eventuelt med bistand fra organisationerne.
- d. Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst 1 gang årligt.
- e. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- f. Hvor misforhold som helhed taget skønnes at være til stede, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.
- g. Såfremt der vedrørende den enkelte medarbejder foreligger et forhold, der er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. a, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.
- h. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk og kønsneutral vurdering til grund ved fastsættelsen af personlige tillæg efter denne bestemmelse.
- i. Lønforhandlinger på lokalt plan skal så vidt muligt være påbegyndt 14 dage efter kravets fremsættelse.

## **2. Sociale ansættelser**

Organisationerne er enige om, at også socialt udsatte grupper skal have en tilknytning til arbejdsmarkedet, og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.

For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der i visse tilfælde kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold. Sådanne aftaler skal indgås under medvirken af tillidsrepræsentanten, eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af forbundet.

Organisationerne har påtaleret.

## § 14 Ansættelsesbeviser

1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned, med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest en måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen optrykt som bilag 1.

Parterne anbefaler, at den som bilag 1 optrykte ansættelsesaftale anvendes.

2. Såfremt aftalen ikke er udleveret til medarbejdere i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.
3. Arbejdsgiveren skal inden 5 arbejdsdage efter kravet er rejst, udlevere ansættelsesbevis.

Såfremt dette ikke er sket inden de 5 dage, rejses sagen overfor Arbejdsgiverne. Hvis forholdet er bragt i orden inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen hos Arbejdsgiverne, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, med mindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftalen.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ansættelsesaftale senest 15 dage efter at kravet er rejst overfor arbejdsgiveren.

4. Medarbejdere i ansættelsesforhold påbegyndt før 1. juli 1993 har ret til at få udfærdiget et tilsvarende ansættelsesbevis, der skal foreligge senest 2 måneder efter begæring herom.
5. Ved ændringer af de i ansættelsesforholdet fremhævede oplysninger, skal der hurtigst muligt, og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom, eventuelt i form af tillæg til det oprindelige ansættelsesbevis.
6. Medarbejdere, der udstationeres i udlandet i mere end 1 måned, skal forud for afrejsen, ud over oplysninger i ansættelsesbeviset, skriftligt have meddelelse om:
  - a. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet
  - b. Den valuta, som lønnen udbetales i
  - c. I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
  - d. I givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet.
  - e. Om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikkerhed i forbindelse med udsendelsen

## § 15 Opsigelse

### 1. Funktionærer

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

### 2. Ikke funktionærer - herunder vikarer

For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, fastsættes 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.

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 1 måned til udgangen af en måned.

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

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

Fra medarbejderens side er varslet efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 1 måned til udgangen af en måned.

3. Til medlemmer af HK ansat på overenskomstens område med 10 års anciennitet, som afskediges som følge af virksomhedens forhold, udbetales en godtgørelse på 1 måneds løn i forbindelse med fratræden. Godtgørelsen udbetales efter samme regler, som de, der følger af Funktionærlovens § 2a.

For funktionærer med mere end 12 års anciennitet udbetales alene fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a.

4. Uanset eksisterende pensionsordninger (arbejdsmarkedspension) skal fratrædelses-godtgørelse i henhold til Funktionærlovens § 2a og overenskomstens § 15, stk. 3, udbetales, såfremt funktionæren fratræder før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
5. Ved fratræden beregnes pension af feriepenge.

## § 16 Ferie

### 1. Almindelige bestemmelser

a. Ferieloven er gældende.

b. Arbejdsgiver og medarbejder kan aftale overførsel af ferie efter samme regler i ferieloven, som gælder for medarbejdere, der ikke er omfattet af en overenskomst. Det vil sige, at medarbejderen kan for optjent ferie ud over 20 dage indgå skriftlig aftale med arbejdsgiveren om overførsel af ferie inden ferieårets udløb.

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferie overføres.

Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår.

c. Forbliver en elev i virksomheden efter udstået uddannelsestid, ydes der ferie med løn som for øvrige medarbejdere.

d. Bestemmelserne i ferieloven er også gældende for elever.

### 2. Feriepenge garanti

Arbejdsgivernes medlemmer benytter sig af feriepengeinfo eller Feriekonto. I begge tilfælde er udskrift af feriekort ikke relevant.

Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

## § 17 Feriefridage

Der er i overenskomstperioden ret til 5 feriefridage i hvert ferieår.

De 5 feriefridage optjenes med 1 feriefridag for hver påbegyndt 2 ½ måned i ferieåret.

Feriefridagene placeres og afvikles efter samme regler som restferie, jfr. Ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefridagene ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode.

I tilfælde af enighed mellem arbejdsgiver og medarbejder kan der ske overflytning til nyt ferieår. Hvis der ikke indgås en aftale, udbetales beløbet.

Der udbetales sædvanlig løn på feriefridage.

Ved fratrædelse skal optjente dage efter medarbejderens valg afvikles inden fratrædelsen eller udbetales med sædvanlig løn. Denne kompensation er feriepengeberettiget men ikke pensionsgivende.

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

## § 18 Fritvalgskonto

1. Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder.
2. På kontoen indsættes 2,7 % af lønnen. Opsparingen til fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidragssatsen til fritvalgskontoen til 3,4 %

Pr. 1. marts 2019 forhøjes bidragssatsen til fritvalgskontoen til 4,0 %

3. Indestående på kontoen kan efter medarbejderens valg anvendes til en udbetaling i maj og/eller december måned eller til pensionsindbetaling. Beslutning herom aftales med arbejdsgiveren inden ferieårets start.

Endvidere kan indestående på kontoen anvendes i forbindelse med aftale om seniorfridage jf. § 3 eller børneomsorgsdage jf. § 12 stk. 3.

Indestående ved fratrædelse udbetales med sidste lønudbetaling. Kontoen må ikke udvise underskud.

## § 19 Arbejdsmiljø

1. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
2. Organisationerne er enige om, at der med jævne mellemrum skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.
3. I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 20 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller arbejdsmiljøorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

## § 20 Regler for tillidsrepræsentanter

1. **Valget af tillidsrepræsentant**
  - a. De organiserede medarbejdere kan af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant for arbejdsgiveren.
  - b. I virksomheder, der beskæftiger 5 medarbejdere eller derunder, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom.
  - c. Tillidsrepræsentanten, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler herfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i en sammenhængende periode i den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

- d. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervs-uddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.
- e. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- f. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og Arbejdsgiverne. Dette skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- g. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet/afdelingen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- h. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- i. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- j. Såfremt der ikke tidligere har været tillidsrepræsentant på virksomheden, skal der, såfremt parterne er enige herom, afholdes et formøde, hvor lokale repræsentanter fra organisationerne deltager.
- k. På virksomheder, hvor betingelserne for at vælge tillidsrepræsentant ikke er opfyldt, kan medarbejderne vælge at lade sig repræsentere af en anden faglig gruppes tillidsrepræsentant, såfremt der kan opnås enighed herom, faggrupperne imellem.

Et sådant valg skal meddeles arbejdsgiveren. Ligeledes skal det meddeles arbejdsgiveren, hvis medarbejderne på et senere tidspunkt beslutter ikke længere at lade sig repræsentere ved en anden faglig gruppes tillidsrepræsentant.

## **2. Tillidsrepræsentantens opgaver**

- a. 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.
- b. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Ved såvel ansættelser som afskedigelser drøftes dette spørgsmål med tillidsrepræsentanten.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationernes ledelse.
- e. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

- f. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i tillidsmandskurser (f.eks. TR-grunduddannelse og samarbejdskurser).
- g. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter.
- h. For møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

### **3. Klubber, opslag**

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen til en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i TR-grunduddannelse og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
- d. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- e. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

#### **4. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

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 modtager sædvanlig løn, under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra AL-Kompetenceudviklingskonto for HK/Privat, såfremt uddannelsen kan godkendes i henhold til regler for selvvalgt uddannelse.

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

#### **5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

- a.** 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.
- b.** Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Handels- og Kontorfunktionærernes



Forbund har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Den faglige voldgift, der nedsættes, har som retsgrundlag Hovedaftalens § 4, stk. 3.

- c. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- d. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der her foreligger organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

## **6. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter**

- a. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.
- b. Virksomhedens udgifter, i forbindelse med de 6 ugers ekstra opsigelsesvarsel, refunderes i det hele af AL-efteruddannelse for HK/Privats område.
- c. Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

*Anm.:*

*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.*

*De ændrede bestemmelser er gældende for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.*

## § 21 Talsrepræsentant

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan et flertal af medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsigse lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af forbundet.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne, dog henvises til § 2 stk. 2.

## § 22 Organisationsforhold

Parterne finder det naturligt, at virksomhederne fortrinsvis ansætter medarbejdere, der er medlem af HK eller søger optagelse i HK.

## § 23 Efteruddannelse

1. Medarbejdere har ret til og pligt til kompetenceudvikling, afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedens og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

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

Til opfyldelse af ovennævnte formål, har medarbejderne ret til – uden fradrag i lønnen - at deltage i 14 dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et behov for uddannelse.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke kan dækkes af det offentlige eller fra anden side.

2. Organisationerne anbefaler, at virksomhederne anvender medarbejdersamtaler i forbindelse med medarbejderudvikling og gennemført uddannelse.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale den enkelte virksomhed at gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere indenfor overenskomstens område.

Uddannelsesplanlægningen bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation, hvilket anbefales at ske således:

- Efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere evt. i regi af samarbejdsudvalg eller et uddannelsesudvalg.
- I samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
- I samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

## **§ 24 Vejledning og uddannelse i forbindelse med afskedigelse på grund af virksomhedens forhold**

1. Medarbejdere, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
2. Herudover har medarbejderen som afskediges af ovennævnte årsag som nævnt i stk. 1, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 25. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området i op til 2 uger.
3. Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 3 år og som afskediges på grund af virksomhedens forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger (10 arbejds-

dage) og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab dækkes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

## § 25 **Kompetenceudvikling**

1. Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold til efter- eller videreuddannelse, der er relevant:
  - a. For beskæftigelse under dækningsområderne for Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder, forudsat at der efter protokollat 4, pkt. 4 er meddelt tilsagn om tilskud til den selvvalgte uddannelse, eller
  - b. For virksomheden
2. AL-Efteruddannelse for HK-områdetets bestyrelse kan ansøges om støtte til uddannelse omfattet af § 23 stk.1.
3. Virksomheder, som
  1. Har uddannelsesudvalg
  2. Har mere end 100 ansatte

kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i overenskomstens protokollat 4.

4. Fra 1. september 2017 gælder: Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i AL-Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbej-

der kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3 i protokollat 4. Planen skal aftales og indsendes efter reglerne i protokollat 4.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over. Medarbejderen modtager sædvanlig løn i forbindelse med aftalt uddannelse.

Støtte efter denne bestemmelse kan søges fra den 1. september 2017 og indtil udløbet af overenskomstperioden 2017-2020, jf. § 31 medmindre overenskomstparterne beslutter en senere dato.

5. Såfremt de timelønnede er på arbejdsfordeling, kan man ved en lokalaftale aftale, at funktionæren kan gå på uddannelse i højst halvdelen af arbejdsfordelingen. Ugerne ligger ud over de i protokollat 4, stk. 2, 2. afsnit aftalte. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.

Ansøgning sendes til AL-Kompetenceudviklingsfonden.

## § 26 Indbetaling til fonde

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren 32 øre pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede funktionærer til DA/LO Udviklingsfonden. Pr. 1. januar 2018 indbetales 35 øre pr. præsteret arbejdstime.

Til AL-efteruddannelse for HK-området (protokollat 4) indbetaler arbejdsgiveren 20 øre pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede funktionærer.

Til det lokale samarbejde i Arbejdsgivernes virksomheder og honorar til tillidsrepræsentanterne indbetaler arbejdsgiveren 10 øre pr. præsteret arbejdstime

for de af overenskomsten omfattede funktionærer. AL-efteruddannelse for HK-området varetager opgaverne indenfor dette område.

Til AL-Kompetenceudviklingsfonden (§ 23 og protokollat 4) indbetaler arbejdsgiveren årligt 520,00 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.

Til styrkelse af "Den danske model" indbetaler virksomhederne halvårligt 25 øre pr. præsteret arbejdstime til AL-Efteruddannelse for HK-området. Pr. 1. marts 2018 indbetales 30 øre pr. præsteret arbejdstime.

Midlerne anvendes efter de enkelte overenskomstparters beslutning til aktiviteter med henblik på at styrke "Den Danske Model", herunder til at dække omkostninger forbundet med at overenskomstdække virksomheder.

## § 27 Regler for behandling af faglig strid

*Anm. Alle skriftvekslinger kan fremsendes elektronisk.*

### 1. Lokale forhandlinger

Uoverensstemmelser af faglig karakter kan søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden evt. med inddragelse af den lokale HK-afdeling.

### 2. Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.
- c. Alle sager hvor der ønskes mæglingsmøde sendes gennem forbundet, der begærer mæglingsmødet overfor arbejdsgiverforeningen. Det kan aftales,

at mæglingssmødet aftales med mæglingssrepræsentant fra den lokale HK-afdeling. Dette skal fremgå af begæringen.

- d. Sager der vedrører direkte fortolkning af overenskomsten eller sager af principiel karakter, forhandles af forbundet.
- e. Arbejdsgiverforeningen ønsker at bibeholde muligheden for at fastholde, at det er forbundet der har mæglingssmødet i konkrete sager selvom sagen rejses af en lokal HK-afdeling.
- f. For så vidt mæglingssmødet er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 30 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingssmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 30, stk. 2 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- g. Mæglingssmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- h. Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

- i. Ved afskedigessager, hvor HK-afdelingen har haft mæglingssmøde, gælder fristen jf. Hovedaftalen mellem DA/LO først efter et organisationsmøde ved videreførsel i afskedigelsesnævnet.
- j. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

### **3. Organisationsmøde**

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan der afholdes organisationsmøder senest 5 arbejdsdage efter begæringens modtagelse.

- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.

Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

### **4. Faglig voldgift**

- a. Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der herefter ønsker sagen videreført, skal senest 10 ar-



bejdsdage efter mæglingens/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære sagen for afskedigelses-nævnet/faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

- c. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- d. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarkrift er herefter senest kl. 16.00, 11 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 dage før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

### **Principielle uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles.

Mødet kan begæres af en af overenskomstparterne og det skal aftales senest 1 måned efter begæringen. Begæring om et sådant møde suspenderer frister for sagens videreførelse.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet denne overenskomst.

## § 28 Hovedaftale

Den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede hovedaftale indgår som en del af denne overenskomst.

## § 29 Nyoptagne virksomheder

1. Virksomheder, som ved deres optagelse i Arbejdsgiverne, har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for overenskomstrådet, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokal aftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.
2. Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Arbejdsgiverne tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.
3. Nyoptagne medlemmer af Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til fritvalgskontoen, jfr. § 18 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Arbejdsgivernes meddelelse til HK/Privat om virksomhedens indmeldelse hos Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 18 stk. 2.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til medarbejdernes fritvalgskonto.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Arbejdsgiverne og HK/Privat efter begæring fra Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

### **§ 30 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.**

1. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
2. Lokalaftaler, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.
3. 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 mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i stk. 2 angivne opsigelsesfrist, jf. regler for behandling af faglig strid, § 27, stk. 2, pkt. c.
4. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalafnate, kutymer eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.
5. Opsigelse af lokalafnater af mindre væsentlig betydning kan ske med løbende måned + 3 mdr. uden fagretlig behandling.

Såfremt forbundet anser ændringen for væsentlig, kan forbundet begære fagretlig behandling.

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

6. Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varslers, viger retten til individuelle varslers for disse.

7. Der er adgang til ved lokalaftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 2, 9, 20, 23 og 24. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med en talsrepræsentant, jf. § 21, eller med den lokale HK-afdeling.

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter § 30, stk. 7, endvidere aftales med tillidsrepræsentanten, at pensionsopsparing, jf. bilag 2 om bidrag til fritvalgskontoen jf. § 18 samt feriegodtgørelse jf. ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 2, stk. 1 og § 2, stk. 3 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 2, stk. 2 eller overarbejde efter § 9 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale i stedet for indgås med forbundets lokale afdeling.

8. De lokale parter kan i enighed anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler mv.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb alt efter opgavens/forholdets karakter.

## § 31 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2020.

København, den 20. februar 2017

Arbejdsgiverne

---

Fleming Frederiksen

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark - HK/Privat

---

Simon Tøgersen

---

Vibeke Ansbjerg

# PROTOKOLLAT 1

## Befordring elever

Elever har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Der skal i videst mulig omfang benyttes offentlige befordringsmidler.

Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev/lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende satser for befordringstilskud til AMU-uddannelserne.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i afsnit 1 er opfyldt. Bestemmelserne vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette afsnit.

Såfremt arbejdsgiveren efter aftale med eleven vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler arbejdsgiveren elevens transportomkostninger.

Virksomheden er forpligtiget til at betale udgiften til skolehjem, der følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når det er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger at virksomheden benytter muligheden for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. i, i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

## PROTOKOLLAT 2

### **Pension**

Mellem parterne er der indgået aftale om oprettelse af en pensionsordning for ansatte i medlemsvirksomheder Arbejdsgiverne. Ordningen oprettes i Industriens Pension.

### **Alders- og anciennitetskrav**

Der er etableret en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som kan dokumentere at have mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten.

Anciennitetskravet anses for opfyldt for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af arbejdsmarkedspensionen fra tidligere ansættelse.

Når medarbejderen har nået folkepensionsalderen, aftales det mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt det er muligt).

### **Lærlinge og elever**

Elever er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog skal elever, der efter det fyldte 20. år har påbegyndt uddannelsen, omfattes af pensionsordningen, når 2 måneders anciennitet er opnået.

Pr. 1. marts 2018 gælder:

Parterne er enige om, at elever omfattet af overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK/Privat bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet.

Elever, der påbegynder uddannelsesforløb inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten.

Endvidere skal voksne elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af pensionsordningen, fortsætte i ordningen i elevtiden.



Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser.

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter arbejdsgiverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

**Fælles bestemmelser:**

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt	kr.	120
Invalidesum på kr. 100.000	kr.	26
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	kr.	100
Dødsfaldssum på kr. 300.000	kr.	84

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

## Pensionsforhold for fleksjobbere

### 1. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under denne overenskomsts område, og som allerede er ansat under denne overenskomst og er medlem af Industriens Pension.

Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som er optaget i Industriens Pension på almindelige vilkår, og som efter optagelsen går over til at arbejde i et fleksjob – stadig på Industriens Pensionsområde – har ret til samme ydelser, som gælder for alle andre medlemmer af Industriens Pension.

### 2. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob udenfor overenskomstens dækningsområde.

Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som efter optagelsen i forbindelse med ansættelse i fleksjob overgår til et andet overenskomstområde, eller som skifter til ansættelse i fleksjob fra Industriens Pensions område til fleksjob under andet overenskomstområde, og som har fuld forsikringsdækning i Industriens Pension, bevarer medlemskabet af Industriens Pension.

Det er en forudsætning for, at medlemmet kan forblive pensionsdækket i Industriens Pension, at der er indgået aftale herom mellem Industriens Pension og det pensionsinstitut, hvor medlemmet efter overenskomstens almindelige bestemmelser skulle have haft pensionsordning.

### 3. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under denne overenskomsts område, og som har pensionsordning fra tidligere ansættelser.

Personer, der bliver ansat i fleksjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensionsområde, og som via tidligere ansættelse andetsteds har pensionsordning i et andet pensionsinstitut, bevarer pensionsordningen i dette pensionsinstitut med det bidrag, der til enhver tid er fastsat i overenskomsten på Industriens Pensions område.

Det er en forudsætning, at der er indgået aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om, at fleksjob berettiger til fortsættelse af pensi-

onsordningen i det hidtidige pensionsinstitut. Er dette ikke tilfældet, optages det nye medlem i Industriens Pension med en særlig pensionsordning for ansatte i fleksjob, jf. pkt. 4.

#### **4. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under denne overenskomst.**

Personer, der bliver ansat i fleksjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensionsområde, og som

- enten ikke før har haft pensionsordning
- eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor der ikke eksisterer nogen aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om fleksjobberes pensionsforhold
- eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor medlemmet ikke ønsker at gøre brug af muligheden for at fortsætte som bidragsbetalende medlem i det andet pensionsinstitut.

Optages i Industriens Pension, men med en særlig pensionsordning for ansatte i fleksjob.

Med hensyn til pkt. 2 og 3, der involverer andre overenskomstområder og pensionsinstitutter, er parterne enige om, at ikrafttræden først kan ske efterhånden som de nødvendige, gensidige udvekslingsaftaler er indgået, ligesom de skatte- og betalingsmæssige forhold skal være afklaret.

Der henvises i øvrigt til Arbejdsgivervejledning om Industriens Pension.

#### **5. Regulering af pensionsbidrag.**

Bidraget til Industriens Pensioner aftalt således:

Arbejdsgiverbidrag	8,0 %
Arbejdstagerbidrag	4,0 %
Samlet bidrag	12,0 %

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst inkl. ferietillæg.

Anm.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specification af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.

## 6. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	1.360,- kr. pr. mdr.
Arbejdstagerbidrag	680,- kr. pr. mdr.
Samlet bidrag	2.040,- kr. pr. mdr.

For deltidsbeskæftigede beregnes beløbet forholdsmæssigt.

## 7. Firmapensionsordninger

Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst, kan træde i stedet for denne ordning, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt at omkostninger til pensionsordningerne holdes på så lavt et niveau som muligt.

Parterne er enige om, at der skal udarbejdes en organisationsaftale, der nærmere definerer rammerne for omkostninger til firmapensionsordningerne.

- Ordnningen skal være en arbejdsmarkedspension, jfr. ovenstående.
- Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag.
- Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 2 måneder, jfr. ovenstående.
- Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Funktionærer, der ikke kan afgive en ar-

bejdsdygtighedserklæring, eller funktionærer, der ansættes i skåne- /fleksjobs, tilbydes pensionsordninger uden invalidedækning.

- e. Når det samlede pensionsbidrag når op på 5 % af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension. Mindst halvdelen af bidraget over 5 % skal anvendes til dette formål.
- f. Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000,00 og løbende udbetalinger, ved uarbejdsdygtighed på minimum 20% af lønnen.
- g. Det skal være muligt at tilvælge børnepension.
- h. Funktionærer skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.
- i. Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.
- j. Hvis de forsikrede fratræder deres stilling på virksomheden, skal de have ret til at fortsætte forsikringen på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.
- k. Omkostninger i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for Industriens Pension gældende.

Dokumentation for opfyldelsen af kriterierne kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringssselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet således indestår herfor.

De virksomheder, der vælger at opfylde pensionsforpligtelsen via Industriens Pension endeligt frigjort ved indbetaling til denne ordning.

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for Industriens Pension og for hvilke pensionsforsikringssselskaberne har afgivet den ovennævnte erklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, kan træde i kraft 12 måneder efter erklæringens afgivelse.

Såfremt virksomheden indfører en firmapensionsordning, jfr. ovenfor, til erstatning for den eksisterende Industriens Pension kan den enkelte medarbejder skriftligt modsætte sig dette.

Den enkelte medarbejders endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når ovennævnte erklæring er afgivet.

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

## **8. Nyoptagne medlemmer i Arbejdsgiverne**

Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelse i Arbejdsgiverne ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til Industriens Pension skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Arbejdsgivernes meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i Arbejdsgiverne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrappingsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrappingsordning. Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrappings-

ordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes indenfor perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovennævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Arbejdsgiverne og forbundet efter begæring fra Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

#### **Pensionselskabet er:**

Industriens Pension

Adresse: Nørre Farimagsgade 3

Postnummer: 1364

By: København K

Telefonnummer: 70 33 70 70

#### **9. Skift af firmapensionsordninger**

Der kan foretages skift af leverandør for firmapensionsordningen, der træder i stedet for Industriens Pension. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst muligt.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, på baggrund af de hidtidige eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.

Ved skiftet skal der gives mulighed for – såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det – at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til Industriens Pension og fortsætte sin pensionsordning der.

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 12 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette nedsættes til 6 måneder. Senest i forbindelse med ovennævnte varsel om skift af pensionsleverandør skal der over for medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne foreligge en indeståelseserklæring fra det modtagende selskab, således at det sikres, at den nye ordning fra starten lever op til overenskomstens krav.



## PROTOKOLLAT 3

### **Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i Arbejdsgivernes virksomheder**

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes 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 og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af AL-Efteruddannelse for HK-området.

### **Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter**

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af AL-Efteruddannelse for HK-området udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. I indværende overenskomstperiode suspenderes arbejdsgivers forpligtelse til at dække tillidsrepræsentantens indtægtstab.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der er derfor nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejder et færdigt program for den fælles aktivitet.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i regi af AL- Efteruddannelse for HK-området.

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes  
Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.  
Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling fastlægges af den arbejdsgruppe, der er nedsat af AL- Efteruddannelse for HK-området.

Den fælles indsats varetages af AL- Efteruddannelse for HK-området.

### **Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter**

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal. Første honorar til nyvalgte tillidsrepræsentanter betales forholdsmæssigt fra valgtidspunkt og til kvartalets afslutning. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør pr. 1. april 2017:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

## **PROTOKOLLAT 4**

AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området

### **1. Formål**

AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området har bl.a. til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-områdets formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder indenfor Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en konto benævnt AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter § 25, 4. afsnit. Det er målet at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samme ret kan gives til en flerhed af medarbejderne på samme virksomhed. Samtidig skal virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

### **2. Frihed til uddannelse**

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for den en-

keltas beskæftigelsesmulighed. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til at styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

### **3. Akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse**

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

### **4. Aftalt uddannelse**

Virksomheden kan søge støtte fra AL-Kompetenceudviklingsfond til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes som beskrevet [www.arbejdsgiverne.dk](http://www.arbejdsgiverne.dk) og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til AL-Kompetenceudviklingsfond.

Bestyrelsen i AL-kompetenceudviklingsfonden fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes efter dette punkt.

Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

Virksomheden kan efter nærmere retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for AL-Kompetenceudviklingsfonden søge støtte til:

1. Kursusgebyr til uddannelserne.

Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindeundervisning, da der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet. Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se [www.veug.dk](http://www.veug.dk) og [www.svu.dk](http://www.svu.dk)). Uddannelsesaktiviteterne placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog løn efter overenskomsternes bestemmelse om løn til voksne elever.

3. Der kan søges tilskud til materialer, men ikke til andre formål, f.eks. befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

Muligheden for at søge støtte til aftalt uddannelse efter dette punkt, bortfalder senest med udgangen af indeværende overenskomstperiode. Uddannelsen, der søges støtte til, skal senest være afsluttet i tredje kalenderår herefter. Parterne kan vælge at forlænge ordningen.

## **5. Økonomisk tilskud**

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere under overenskomsten, for hvem der indbetales til ATP, som indbetales kvartalsvis til kontoen.

Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

## **6. AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området**

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 4 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som

parterne har udarbejdet i fællesskab. Parterne er repræsenteret ligeligt i fondens bestyrelse.

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og nærværende aftale, er det sidstnævnte, der gælder.

#### **AL-Efteruddannelse for HK-området bestyrelse træffer nærmere beslutning om:**

- Administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til en af AL-Efteruddannelse for HK-områdets bestyrelse besluttet administrator.
- Retningslinjer for uddeling).
- Regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision.
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter indenfor overenskomstens område.

Bestyrelsen har mulighed for at beslutte at fordele fondsmidlerne efter behov

#### **Ansøgninger**

Ordningens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

#### **Anvendelse**

AL-Kompetenceudviklingskontoen for HK-området kan inden for dennes økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 25 stk. 5. Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.).
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen.
- Tilskud til elever kursusedgifter ved deltagelse i fritidsundervisning.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

## **7. Grundbetingelser for ordningen**

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-parts-drøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende AL- Efteruddannelse for HK-områdets vedtægter suppleret med bestemmelser til håndtering af nærværende aftale og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

## **8. Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse**

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af AL- Kompetenceudviklingsfond.

## **PROTOKOLLAT 5**

### **Ligelønsnævn**

Parterne er enige om at tilslutte sig det etablerede Ligelønsnævn, som er indgået med timeløns-forbundene – Dansk Metal, 3F og Blik- & Rørarbejderforbundet.

Parterne er enige om at ligelønssager, der opstår indenfor HK/Privat og Arbejdsgivernes overenskomstområde, skal anlægges og føres efter de aftalte regler herunder Ligelønsnævnets forretningsorden af 2. november 2011. Dog skal sidedommen fra lønmodtagersiden udpeges af HK/Privat, for de sager der er anlagt af HK/Privat.

## **PROTOKOLLAT 6**

### **Ligelønsreglerne**

Parterne er enige om, at ligelønslovens regler udgør en del af overenskomstgrundlaget mellem parterne, hvilket betyder, at brud på ligelønsloven kan behandles fagretligt.

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.

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.

## **PROTOKOLLAT 7**

### **EU-direktiv om arbejdsmarkedsforhold**

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiver vedrørende arbejdsmarkedsforhold bør sættes i kraft i Danmark via kollektive overenskomster.



Der er enighed om, at sådanne aftaler bevarer retskraft, uanset om de overenskomster, hvori de indgår, er sagt op.

Hvad angår implementering af EU-direktiver følges reglerne i Funktionæroverenskomsten mellem DI og CO-industri.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde implementeres efter aftalerne mellem DI og CO-industri.

Endvidere er overenskomstens parter enige om, at EU-direktiver, der vedtages i overenskomstperioden, skal gøres til genstand for forhandling om implementering.

## **PROTOKOLLAT 8**

### **Tele- og distancearbejde**

Der er enighed om, at der i overenskomstperioden kan optages forhandling om ovennævnte, såfremt en af parterne måtte ønske det.

## **PROTOKOLLAT 9**

### **Automobilforhandlere**

Der er mellem Arbejdsgiverne og HK/Privat enighed om, at for automobilforhandlere, som er omfattet af overenskomsten, gælder følgende:

Medarbejdere, hvis opgaver primært består i forhandling om og indgåelse af aftaler om køb og salg af automobiler samt varetagelse af de hertil knyttede administrative opgaver, er ikke omfattet af denne overenskomst.

Denne bestemmelse videreføres i samme omfang som bestemmelsen i Funktionæroverenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri.

# PROTOKOLLAT 10

## **Butiksansatte**

*(Denne tekst er afskrift fra landsoverenskomsten for butikker indgået mellem HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgivere 2017)*

### **§ 1 ARBEJ DSTID**

#### **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 deltidbeskæftigelse**

Ved ansættelse af deltidansatte 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 deltidansatte deltager i mer- og overarbejde.

##### **1.3. Forsøgsordning om arbejdstidsplanperiode**

Der kan i overenskomstperioden etableres forsøgsordning om arbejdstidsplanperiode på op til 26 uger. Se forsøgsordningen i overenskomsten indgået mellem HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver 2017-2020.

## **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**

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens 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.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

Friweekenderne tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes 2 på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekendfrihed skal fordeles passende over planperioden, og således at to på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er muligt under hensyn til virksomhedens drift, skal følges af 2 på hinanden følgende friweekender.

Hvor det er rimeligt 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 søndag, 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 arbejds-søndage, som overstiger 8 beregnet over en 16-ugers periode.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der ikke har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode, jf. tillige litra c, 3. afsnit. Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. Bestemmelserne i dette afsnits 1. og 2. punktum finder tilsvarende anvendelse for medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, men hvor medarbejderen ikke arbejder om søndagen.

#### **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 overstiger 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. Sønehelligdage**

I uger med sønehelligdage reduceres arbejdstiden for den enkelte medarbejder med et antal timer for hver sønehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 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 arbejdstid 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.

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.

For så vidt angår reduktion af arbejdstiden for fleksjobansatte henvises til Aftale om søgnehelligdags-regler for fleksjobansatte, jf. side 51.

### **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. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Hverdage 18.00-23.00	25,60 kr.	26,00 kr.	26,45 kr.
Hverdage 23.00-06.00	34,20 kr.	34,95 kr.	35,50 kr.
Lørdage 15.00-24.00	45,10 kr.	45,85 kr.	46,55 kr.
Søn- og helligdage 00.00-24.00	50,60 kr.	51,00 kr.	51,80 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.

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.

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 månedsløn 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, be-



tragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

## **7. Fleksibel arbejdstid**

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

\*\*\*\*\*

Der henvises i §1 til flg. 2 aftaler:

### **Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode**

Der kan på den enkelte arbejdsplads indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplanperiode på mellem 2 og 26 uger. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås lokalaftalen med den lokale HK-afdeling.

Det forudsættes, at deltidsansatte, der ønsker flere timer/fuldtid, tilgodeses i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen om ændret arbejdstidsplanperiode.

Antallet af friweekender i perioden skal tilpasses forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstids-planperiode.

Det skal sikres, at lokalaftalen indeholder aftale om opsigelse/genforhandling.

Opgørelse af timer, i henhold til implementeringen af EU-arbejdsdirektivet, i § 1, stk. 1, litra B, 4. Afsnit, sker over den aftalte arbejdstidsplanperiode.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 29. februar 2020. Allerede indgåede lokalaftaler løber dog videre, uanset bortfald af ovenstående, indtil eventuel opsigelse i henhold til lokalaftalens opsigelsesregler.

## **Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte**

### 1. Fleksjob etableret i henhold til reglerne før 1. januar 2013

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens faktiske arbejdstid, sat i forhold til en 37 timers fuldtidsstilling. Der vil hermed ske en forholdsmæssig reduktion af helligdagsreduktionen for fuldtidsansatte på 7,50 time pr. søgnehelligdag.

Eks. fleksjobber ansat til at arbejde 15 timer om ugen:

$$15/37 * 7,5 = 3,04 \text{ time pr. helligdag}$$

### 2. Fleksjob etableret i henhold til reglerne efter 1. januar 2013

Reduktionen ydes i henhold til den mellem virksomheden og den enkelte medarbejder aftalte faktiske arbejdstid, hvorfor der ikke skal ske reduktion for nedsat intensitet. Reduktionen ydes i henhold til gældende skema for deltidsansatte, jf. § 1, stk. 2.

## **PROTOKOLLAT 11**

### **Fravigelse af frister ved indbringelse af sager for afskedigelsesnævnet**

Mellem Arbejdsgiverne og HK Privat er der enighed om, at tidsfrister for anlægelse af sager i henhold til Hovedaftalens § 4 stk.3 for Afskedigelsesnævnet, kan fraviges efter aftale organisationerne imellem.

Der er i den forbindelse enighed om, at den organisation, der finder sagen egnet til prøvelse for Afskedigelsesnævnet, kan indhente tilladelse hos den anden organisation for indbringelse af sagen ved Afskedigelsesnævnet, uanset at fristen for sagens behandling ved nævnet er overskredet.

Herved kan sagen afgøres endeligt ved Afskedigelsesnævnet og Civilretlig behandling undgås.

## PROTOKOLLAT 12

### Låsesmede Foreningen

Der er mellem parterne enighed om, at den mellem Arbejdsgiverne og HK/Privat indgåede overenskomst også er gældende inden for Låsesmede Foreningens område.

De i nævnte overenskomst tilhørende elevbestemmelser, bilag og protokollater er ligeledes gældende indenfor området.

Overenskomstforholdet er trådt i kraft.

## PROTOKOLLAT 13

### EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Med henblik på at undgå social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. De omfattede fagforbund retter derfor omgående henvendelse til Arbejdsgiverne, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Arbejdsgiverne omgående henvendelse til HK/Privat.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne.  
Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejds-

kraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.

5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepriser for en af Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Arbejdsgiverne, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles Arbejdsgiverne.

6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af Arbejdsgiverne, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirke.

## **PROTOKOLLAT 14**

### **Vikarbureauer**

#### **Vikarbureauer, der ikke er medlem af Arbejdsgiverne**

1. Arbejdsgivernes overenskomst er en områdeoverenskomst. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. Arbejdsgiverne tilkendegiver derfor, at Arbejdsgivernes overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for Arbejdsgivernes overenskomsts faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.

3. Begrebet Arbejdsgivernes overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymen gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst og aftaleforhold.

### **Vikarbureauer medlem af Arbejdsgiverne**

1. Arbejdsgiverne optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab Arbejdsgiverne kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgår inden for Arbejdsgivernes overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af Arbejdsgiverne, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Arbejdsgivernes overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikarbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Arbejdsgivernes overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymen.

### **Bemærkninger**

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Arbejdsgivernes overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i overenskomstens beskrevne regler.
2. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at de vikariansatte er medlemmer af samme faglige organisation som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
3. Overenskomstparterne er enige i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et af forbundene, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
4. Virksomheden er forpligtiget til at orientere tillidsrepræsentanten om forbrug af vikarer.

# Bilag 1

## Ansættelsesaftale

Arbejdsgiverne og Handels- og Kontorfunktionærernes forbund i Danmark

### Undertegnede arbejdsgiver:

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

SE-nr.: \_\_\_\_\_

### Ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn: \_\_\_\_\_

Cpr.nr.: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Tlf.nr.: \_\_\_\_\_ Kommune: \_\_\_\_\_

Reg.nr. / Kontonr. i pengeinstitut: \_\_\_\_\_

Funktionæren er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Jobkategori: \_\_\_\_\_

Helbredsforhold af betydning for ansættelsen: \_\_\_\_\_

Lønmodtager skal anmelde sygdom til: \_\_\_\_\_ inden  
kl. \_\_\_\_\_ på første sygedag.

Tiltrædelsesdato: \_\_\_\_\_

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet betragtes af begge parter som en prøvetid. I prøvetiden kan begge parter ophæve ansættelsesforholdet med et varsel på mindst 14 dage.

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen:

Hvis ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af bestemte opgaver, beskrives disse/den her: \_\_\_\_\_

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives): \_\_\_\_\_

Skiftende arbejdssteder.

Arbejdstiden er aftalt til \_\_\_\_\_ timer ugentligt, hvilket svarer til \_\_\_\_\_ timer dagligt.

Såfremt arbejdstiden er tilrettelagt med forskellige timetal fra uge til uge, skal arbejdstidsplaner vedlægges denne kontrakt.

Arbejdstiden er inklusive frokostpause (sæt X)  Ja  Nej

For ansættelsesforholdet er der aftalt følgende vedrørende andre pauser inkluderet i arbejdstiden: \_\_\_\_\_

#### Løn:

Lønnen er fastsat til kr. \_\_\_\_\_ pr. \_\_\_\_\_ og skal være til disposition den sidste hverdag i hver lønningsperiode. Lørdag regnes i denne forbindelse ikke som hverdag.

Lønperiode angives: \_\_\_\_\_

Om lønnen er i øvrigt truffet følgende aftale: \_\_\_\_\_

#### Overarbejde :

Overarbejde betales i henhold til overenskomsten: \_\_\_\_\_

Overarbejde, dvs. arbejde ud over den daglige arbejdstid, kan kun ske ifølge aftale med arbejdsgiveren.

Overarbejde udbetales samtidig med lønnen for den måned overarbejdet vedrører eller undtagelsesvis måneden efter.

### **Pension**

Om pension henvises til overenskomsten.

Pensionen beregnes af den A-skattepligtige indkomst, inkl ferietillæg

Pensionen indbetales til:  Industriens Pension  
 Andet \_\_\_\_\_ (navn)

Punktet Andet kan kun anvendes, når der er indgået protokollat om firmapensionsaftale med HK/Privat.

### **Ferie (Sæt X):**

1.  Der ydes løn under ferie
2.  Ferie med feriegodtgørelse

### **Feriefridage**

Medarbejderen har ret til feriefridage i overensstemmelse med overenskomsten.

**Arbejdsfridage** Medarbejderen har ret til arbejdsfridage, jf. overenskomsten. Herudover er der aftalt følgende arbejdsfridage: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### **Barselsorlov og adoption**

Der udbetales løn under barsel/adoption i henhold til reglerne i overenskomsten.

### **Fravær i forbindelse med barns sygdom/hospitalsindlæggelse:**

Betalt frihed ved barns sygdom, jf. overenskomsten.

Betalt frihed ved barns hospitalsindlæggelse, jf. overenskomsten.



Såfremt funktionæren i henhold til arbejdsskadeforsikringsloven tilkendes erstatning, tilfalder denne ubeskåret funktionæren, uanset vedkommende modtager pension fra en pensionskasse, til hvilken firmaet har betalt pensionspræmie.

### **Opsigelsesbestemmelser**

For ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesbestemmelser:

Ansættelsesforholdet kan opsiges af funktionæren med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Af firmaet kan ansættelsesforholdet opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- a. Med 1 måneds varsel til fratrædelse inden for de første 6 måneder efter ansættelsen. (Opsigelsen skal afgives inden for 5 måneder efter ansættelsen)
- b. Med 3 måneders varsel til fratræden inden 3. års udløb. (Opsigelse inden for 2 år og 9 mdr.)
- c. Med 4 måneders varsel til fratræden inden 6. års udløb. (Opsigelse inden for 5 år og 8 mdr.)
- d. Med 5 måneders varsel til fratræden inden 9. års udløb. (Opsigelse inden for 8 år og 7 mdr.)
- e. Med 6 måneders varsel herefter.

Funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren indenfor et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Opsigelse af ansættelsesforholdet skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde senest den sidste dag i måneden.

Funktionæren er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Enhver uenighed kan, når en af parterne begærer det, kræves behandlet efter de til enhver tid mellem organisationerne gældende regler for organisationsmæssig forhandling.

Funktionærlovens og Ferielovens bestemmelser er i øvrigt gældende for ansættelsesforholdet.

I dette ansættelsesforhold er derudover truffet aftale om andre væsentlige vilkår:

-----  
-----

Lokalaftaler / Kutymmer / reglementer udleveret

(Sæt kryds)  Ja  Nej

Udfærdiget den: \_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift: \_\_\_\_\_

Medarbejderens underskrift: \_\_\_\_\_

Såfremt der sker ændringer i ovenstående, skal dette meddeles skriftligt senest i mdr. efter ændringen.

Genpart er udleveret til medarbejderen den \_\_\_\_\_