



LANDSOVERENSKOMST

2023/2025

IT-overenskomsten

2023/2025

LANDSOVERENSKOMST

For IT-overenskomsten mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver og
HK Privat

INDHOLD

FORORD	7
§ 1 IT-OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE.....	8
§ 2 ARBEJDSSTID	9
§ 3 FAST DELTIDSANSÆTTELSE.....	10
§ 4 OVERARBEJDE	11
1. Betaling	11
2. Afspadsring	12
§ 5 LØN	12
1. Lønnens fastsættelse	12
2. FRITVALGS LØNKONTO	14
3. Beregning af løn for brudte måneder	16
§ 6 PENSION.....	17
1. Pensionssatser.....	17
2. Beregningsgrundlag.....	17
3. Betingelser for at have ret til pension.....	17
4. Skift af pensionsleverandør	19
5. Visse forsikringsydelse til elever	19
§ 7 UNGE UNDER 18 ÅR	20
§ 8 MIDLERTIDIGE ASSISTANCER OG VIKARER	21
§ 9 OPSIGELSE.....	21
1. Funktionærer	21
2. Ikke-funktionærer	21
3. Frihed til vejledning.....	21
4. Uddannelse ved opsigelse.....	22

§ 10 FRAVÆR VED SYGDOM OG BARSEL	22
1. Sygdom	22
2. Børns sygdom	22
3. Børns hospitalsindlæggelse	23
4. Frihed ved barnets lægebesejg	23
5. Børneomsorgsdage	24
6. Barsel (graviditet, adoption og orlov)	24
7. Arbejdsfrihed som følge af force majeure.....	27
§ 11 FERIE.....	27
§ 12 FERIEFRIDAGE	28
§ 13 SENIORFRIHED	28
§ 14 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER	30
1. Generelle bemærkninger	30
2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges.....	30
3. Valget til tillidsrepræsentant	31
4. Tillidsrepræsentantens opgaver	32
5. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	33
6. Klubber og opslag	34
7. Adgang til it og internet	34
8. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet.....	34
9. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	35
§ 15 ARBEJDSMILJØ	36
§ 16 DA/LO-UDVIKLINGSFONDEN	37
§ 17 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING	38
1. Uddannelse og kompetenceudvikling	38
2. Planlægning af kompetenceudvikling	38
3. Betaling til kompetenceudviklingsfond.....	39
4. Branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse	39
5. Selvvalgt uddannelse	39
6. Realkompetenceudvikling	40
§ 18 REJSEORDNINGER	41

§ 19 INDFASSNING AF PENSION OG FRITVALGS LØNKONTOBIDRAG OVER 3 ÅR I FORBINDELSE MED INSOURCING	41
§ 20 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER	42
1. Organisationsmøde	42
2. Faglig voldgift	42
3. Afskedigelsesnævnet	43
4. Generelle spørgsmål	43
5. Gyldighedsperiode	43
§ 21 OPRETTELSE AF IT-OVERENSKOMST	44
1. Betingelser	44
2. Fremgangsmåde	44
3. Tiltrædelse	44
4. Omskrivning af overenskomst	44
5. Særbestemmelser	45
§ 22 KONFLIKTBEGRÆNSNING	45
§ 23 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	46
ANSÆTTelsesBEVISER	46
Aftale om ansættelsesbeviser	46
Aftale om implementering af vilkårsdirektivet	47
ARBEJDSMILJØ	48
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol	48
ARBEJDSSTID	50
Aftale om distancearbejde	50
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993)	52
Aftale om rådighedstjeneste	53
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 1. juli 1996)	54
Aftale om vagtordninger	57
BÆREDYGTIGHED OG DIGITALISERING	57
Organisationsaftale om bæredygtighed og digitalisering	57
Aftale om elektroniske dokumenter	58
DATABESKYTTELSE	58
Organisationsaftale om databeskyttelse	58

ELEVER	58
Aftale om løn- og arbejdsforhold for elever	58
FRAVÆR.....	63
Aftale om ferie	63
Frihed til faglige tillidshverv	66
IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	
AF OVERENSKOMSTER.....	66
Aftale om afgrænsning af IT-overenskomst	66
LOKALAFTALER.....	66
Aftale om lokalaftaler	66
Aftale om organisationsmøde i forbindelse med afgørelse af tvistigheder...	67
LIGELØN	68
Aftale om implementering af ligelønsloven	68
LØN	71
Aftale om forskudtidstillæg	71
Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag	71
Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten.....	72
PENSION.....	74
Aftale om pensionsordninger	74
Vejledning om skift af pensionsleverandør.....	79
Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob	82
RAMMEAFTALER.....	83
Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen	83
TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE	84
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	84
UDENLANDSKE MEDARBEJDERE	87
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	87
UDDANNELSE	88
Aftale om håndtering af manglende indberetning/indbetaling til kompetenceudviklingsfond	88
Aftale om kompetenceudviklingsfond.....	89

Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond.....	94
Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS)	94
Aftale om uddannelsesløft	95
Aftale om aftalt uddannelsesløft.....	95
Aftale om uddannelses- og samarbejdsfond	96
Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden.....	97
Aftale om uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde)	97
Aftale om uddannelses- og samarbejdsaktiviteter	98
Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant.....	99
VIKARER	99
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	99
STIKORDSREGISTER	100

FORORD

Danmark skal være verdensmester i forretningsforståelse, interkulturel kompetence, innovationsledelse og læring. Derfor skal vi ruste os til at udvikle vores arbejdspladser og virksomheder, lige fra idéskabelse, markedsundersøgelser og teknologiudvikling over design og fremstilling til logistik, salg og service. Vi skal leve af vores globale indsigt og evne til at indhente ny viden og teknologi verden over og tilføre den et brugervenligt design, alt det vi betegner som godt købmandskab og brugerdrevet innovation.

Skal dansk it-erhvervsliv ruste sig til denne udvikling, kræver det et fleksibelt arbejdsmarked med god ledelse, motiverede medarbejdere og konkurrencedygtige virksomheder, der skaber arbejdspladser og værdi til både ejere, medarbejdere og samfund.

Den danske tradition for, at lønmodtager- og arbejdsgiverside i vid udstrækning selv fastlægger spillereglerne, er en grundsten for, at det danske arbejdsmarked kan bevare sin smidighed og effektivitet til gavn for begge parter.

Med denne overenskomst ønsker HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver at understøtte en fortsat gunstig samfundsøkonomisk udvikling, der er funderet i et fleksibelt og konkurrencedygtigt arbejdsmarked med de bedst mulige arbejdsvilkår for lønmodtagerne. Overenskomsten er den første af sin slags på it-området og sætter en ny innovativ standard på området.

§ 1 IT-OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE

1. Nærværende overenskomst omfatter it-virksomheder, herunder medie-, tele- og supportvirksomheder, hvis primære forretningsområde er inden for salg, udvikling og/eller drift af it, inden for it-området.
2. Inden for it-området hører de funktioner, hvor medarbejderen har som speciale at arbejde med it.

Som eksempler på funktionsbeskrivelser inden for området kan nævnes:

- a. Behandling af data direkte til it-systemer.
 - b. Betjening af it-systemer og servere.
 - c. Overvågning af it-systemer, servere, internet og netværk, sikring af produktionsafvikling, herunder afvikling af backup, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af it-udstyr.
 - d. Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.
 - e. Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning samt dokumentation af software/internet.
 - f. Installering, tilretning og implementering af software, herunder arbejde med operativsystemer.
 - g. Projektledelse, projektafgænsning og projektimplementering.
 - h. Konsulent-, hotline- og brugerservice i forbindelse med brugen af it.
 - i. Internet-, web-, multimedie- og databaseadministration.
 - j. Arbejde med og ansvar for it-sikkerhed og it-sikkerhedsimplementering.
3. Medarbejdere, der er ansat i virksomheder, hvis primære forretningsområde falder inden for stk. 1, og som er omfattet af det faglige dækningsområde i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel, er tillige udelukkende omfattet af nærværende it-overenskomst.

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

§ 2 ARBEJDSSTID

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelses 1. afsnit, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at parterne inddrages.

Der henvises i øvrigt til Aftale om rådighedstjeneste.

6. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
7. Bestemmelserne er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.

8. Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg. Endvidere har medarbejderen ret til frihed med løn grundlovsdag.

Hvis der arbejdes på fridagen, ydes til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling, medmindre fridagen falder på en søndag. I sidstnævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100 pct.

Virksomhed og medarbejder kan aftale, at der gives en anden fridag.

9. Virksomheden eller medarbejderne kan hver især anmode om en forhandling af reglerne om arbejdstid med henblik på indgåelse af lokalaftale om arbejdstid som supplement til reglerne i nærværende overenskomst. Såvel virksomheden som medarbejderne kan anmode om, at parterne inddrages. Opnås der ved denne forhandling ikke enighed, finder de sædvanlige regler om arbejdstid i denne bestemmelse anvendelse.
10. Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde

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

§ 3 FAST DELTIDSANSÆTTELSE

1. Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
3. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med funktionærlovens varsel, dog for ikke-funktionærer med varsel, jf. § 9, stk. 2. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsansatte deltager i merarbejde og overarbejde.

4. Der betales for søgnehelldage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
5. Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 2, stk. 3.
6. Der ydes pension af deltidsansattes merarbejde.
7. Deltidsansatte med en arbejdstid på 8 timer pr. uge eller derunder er ikke omfattet af funktionærloven.

§ 4 OVERARBEJDE

Parterne er enige om, at overarbejde inden for it-området kan være et specielt problem og anbefaler derfor, at overarbejde begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv, samt at præsteret overarbejde afspadseres i videst muligt omfang.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren 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.

1. Betaling

- A. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. §§ 2 og 3, betales med timeløn + 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 pct.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- B. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.
- C. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

2. Afspadsering

- A. Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 pct.-timer afspadseres med 1,5 time, og 100 pct.-timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- B. 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.
- C. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 5 LØN

1. Lønnens fastsættelse

- A. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold, herunder funktionslønsaftaler, sker individuelt mindst en gang om året. Parterne anbefaler, at virksomheden udmelder en dato for de årlige lønvurderinger, herunder for hvornår en eventuel lønregulering skal regnes fra. Parterne anbefaler, at den personlige løn forhandles under hensyntagen til de særlige krav, der stilles på it-området.
- B. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse og om der er indgået en aftale om funktionsløns, jf. § 5, stk. 1, litra F.
- C. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

- D. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 5, stk. 1, litra A og B, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordreholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- E. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- F. En medarbejder er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1, litra B, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

- G. Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- H. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 1, litra B. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 4.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Hvis forudsætningerne i aftalegrundlaget ændres, skal der optages drøftelser mellem virksomheden og medarbejderen.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. 1, litra B.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tilfældige, som følger af forholdets natur.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

- I. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- J. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

2. FRITVALGS LØNKONTO

A. INDLEDNING

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

B. INDBETALING

Der afsættes 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2024 afsættes der i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

C. FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejdere, der har ret til feriefri dage, kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefri dagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbeta-

ling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefri dag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret. Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkeds-pension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned (meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

D. UDBETALING

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, børns 2. hele sygedag og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegodtgørelse.

E. MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni (i 2020: 1. april), jf. ovenfor, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og overenskomstparterne udarbejder informationsmateriale, der kan understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 5, stk. 2, 2. afsnit ("INDBETALING"), udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf-talen med den lokale HK-afdeling. For koncerner og virksomheder med flere lokationer kan der kun indgås aftale med HK Privat.

Virksomheden kan ikke som individuelt ansættelsesvilkår sætte betingelse om, at der skal ske løbende udbetaling.

F. RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned 2023, kan disse udbetales med førstkom-mende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned (første gang 2024), skal disse udbetales med førstkom-mende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfri-hed, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt overskud udbe-tales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

3. Beregning af løn for brudte måneder

- A.** Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i må-nedens løb samt ved fravær på grund af ferie eller fridage uden ret til løn, beregnes den som månedslønnen med fratræk af 4,8 pct. pr. dag, den pågæl-dende medarbejder ikke har været i arbejde.
- B.** Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdspe-rioden.
- C.** Parterne er enige om, at § 5, stk. 3, litra A, ikke medfører, at der foretages løntræk, når en medarbejder på funktionsløn har kompenserende frihed som en del af funktionslønsaftalen.

§ 6 PENSION

1. Pensionssatser

- A. Det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst, jf. stk. 2.
- B. Virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.
- | | |
|---------------|-----------|
| Virksomheden | 8,0 pct. |
| Medarbejderen | 4,0 pct. |
| I alt | 12,0 pct. |

Pr. 1. juni 2023 er virksomhedens bidrag 10 pct., og medarbejderens bidrag 2 pct.

2. Beregningsgrundlag

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Feriegodtgørelse, månedslønnede og funktionærlignende ansatte
- Feriegodtgørelse, timelønnede
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)
- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidbetaling
- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren
- Sygeferiepenge
- Timeløn
- Ferietillæg

3. Betingelser for at have ret til pension

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Alderskravet for elever er dog 20 år.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er

omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.

For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.

For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke-ferieberettiget tillæg, der udbetales sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling.

Hvor det mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt, at virksomhedsbidraget udbetales sammen med ferietillægget, kan virksomheden i stedet vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke-ferieberettiget tillæg.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget. Virksomheden kan vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke-ferieberettiget tillæg.

Anmærkning:

Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønske om finansiering af pension til 18- og 19-årige elever, ændres overenskomsten i overensstemmelse med parternes aftale herom. Ændret tekst vil i givet fald fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider.

4. Skift af pensionsleverandør

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension

Sundkrogsgade 4

2100 København Ø

Telefon: 39175000

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der tidligere har haft pensionsaftale med FunktionærPension eller som i øvrigt er omfattet af FunktionærPension bestanden i Pension for Funktionærer – PFA Pension. Endelig kan virksomheder, der forud for indgåelsen af overenskomst ikke allerede har indgået en pensionsordning, og dermed i forbindelse med overenskomstilltrædelsen bliver omfattet af Pension for Funktionærer, ikke foretage skift af pensionsleverandør, medmindre parterne er enige herom.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
- Der henvises til vejledning om skift af pensionsleverandør, side 79.
Der henvises endvidere til Aftale om pensionsordninger, side 74, samt Fritvalgs Lønkonto, jf. § 5, stk. 2.

5. Visse forsikringsydelser til elever

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppe-livslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

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

Invalidepension på 60.000 kr. årligt

Invalidesum på 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.

Dødsfaldssum på 300.000 kr.

§ 7 UNGE UNDER 18 ÅR

1. Alle unge under 18 år aflønnes således:

	1. marts 2023 kr. pr. md	1. marts 2024 kr. pr. md.
Minimalløn	11.896,00	12.313,00

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 første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 5.

§ 8 MIDLERTIDIGE ASSISTANCER OG VIKARER

Midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, aflønnes i henhold til § 5.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

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

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

§ 9 OPSIGELSE

1. Funktionærer

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

2. Ikke-funktionærer

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.

Fra medarbejderside:

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

Fra virksomhedsside:

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

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

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

3. Frihed til vejledning

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Ved større afskedigungsrunder kan såvel virksomheden som HK Privat gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver tage kontakt til modparten med henblik på at aftale, at vejledningen for medlemmer af disse organisationer, under samme betingelser, i stedet kan foregå på virksomheden.

4. Uddannelse ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i § 16, stk. 5.

§ 10 FRAVÆR VED SYGDOM OG BARSEL

1. Sygdom

- A. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- B. Virksomheden kan forlange dokumentation.
Parterne anbefaler, at der ved fravær på grund af sygdom anvendes en sygemeldingsblanket ("Tro og loveerklæring"), som er godkendt af parterne.
- C. Lægeattest kan først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves ved hyppigt, kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

2. Børns sygdom

- A. Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.
- B. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation - fx i form af en tro og loveerklæring.
- C. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter 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 med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation - fx i form af tro og loveerklæring.

- D. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 5, stk. 2, 7. afsnit.

3. Børns hospitalsindlæggelse

- A. Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- B. Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- C. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.
- D. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- E. Der ydes fuld løn som løn under sygdom.
- F. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

4. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 5, stk. 2, litra D.

5. Børneomsorgsdage

- A. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 5, stk. 2, litra D.

6. Barsel (graviditet, adoption og orlov)

- A. Der henvises til gældende lovgivning.
- B. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Virksomheden betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 10 uger efter modtagelsen (tidl. barselorlov), i det omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

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

- C. Under samme betingelser som i litra B betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).
- D. Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- E. *For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere*
Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- F. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Under 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som afholder orlov efter litra B.

Det samlede pensionsbidrag udgør 2.040,00 kr. pr. md. Heraf udgør virksomhedens bidrag 1.360,00 kr. pr. måned og medarbejderens bidrag 680,00 kr. pr. måned.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:
Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra B, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Det samlede pensionsbidrag udgør 3.549 kr. pr. md. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2.957 kr. pr. md. og medarbejderens bidrag 592 kr. pr. md.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

7. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

- A. I overensstemmelse med orlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.
- B. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 11 FERIE

- 1. Ferieloven er gældende.
- 2. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt fx ved fremlæggelse af ferielister.
- 3. Med hensyn til mulighederne for at overføre ferie fra en ferieafholdelsesperiode til en anden henvises til Aftale om ferie, side 65.
- 4. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegearantiordning i stedet for feriekontosystemet.

§ 12 FERIEFRIDAGE

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- D. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- E. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.
- F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

§ 13 SENIORFRIHED

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

FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

PENSIONSBIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 12 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

AFHOLDELSE AF SENIORFRIDAGE

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen i maj måned give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år i maj måned meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, 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. § 12.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSREDUKTION

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den egentlige 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.

§ 14 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. Generelle bemærkninger

Virksomhederne inden for overenskomstens område er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Reglerne for tillidsrepræsentanter er udformet, så de tager højde herfor.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været de ansattes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for virksomheden.

2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

A. MINDST 5 ORGANISEREDE MEDARBEJDERE

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

B. INDTIL 4 ORGANISEREDE MEDARBEJDERE

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

C. MINDST 20 ORGANISEREDE MEDARBEJDERE

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære

re tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusedtagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 3. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

- D. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges mindst 50 medarbejdere, skal der, hvis en af parterne på virksomheden ønsker det, lokalt optages drøftelser om tillidsrepræsentantstrukturen. Kan der ikke opnås enighed, kan overenskomstparterne inddrages.
- E. I virksomheder, hvor der samlet er beskæftiget mindst 100 medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde, og hvor der efter reglerne i litra A er valgt flere tillidsrepræsentanter, kan disse af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål kan være samtlige overenskomstdækkede medarbejders repræsentant over for ledelsen.

På den arbejdsplads, hvor fællestillidsrepræsentant er valgt som tillidsrepræsentant, kan der efter reglerne i litra A vælges yderligere 1 tillidsrepræsentant.

3. Valget til tillidsrepræsentant

- A. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. På virksomheder, hvor der ikke er mindst 4 medarbejdere med 1 års anciennitet, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der efter den 1. maj 2017 indgår uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

- B. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget.
- C. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- D. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- E. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være HK i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- F. Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.
- G. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

4. Tillidsrepræsentantens opgaver

- A. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- B. Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten 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 organisationens ledelse.

- C. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

- D. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyan-
satte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsen-
tantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af
organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en
introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed
har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
- E. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og
omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at
deltage i relevante kurser.
- F. Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for
valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter
valget gennemgår en sådan uddannelse.
- G. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin
lønudvikling.
- H. Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesfor-
holdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal
tillidsrepræsentanten orienteres.

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

5. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

- A. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 3 vil modtage et årligt vederlag,
som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompen-
sation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes
arbejdstid.
- B. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- C. Valgrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende
én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-
hvervet bortfalder vederlaget.
- D. Vederlaget udgør:

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

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

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

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

Vederlaget udbetales fra uddannelses- og samarbejdsfond for kontor- og lagerområdet, jf. Aftale om uddannelses- og samarbejdsfond, s. 96.

HK Privat forestår udbetalingen af vederlaget.

6. Klubber og opslag

- A. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- B. I det omfang arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.
- C. På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- D. Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

7. Adgang til it og internet

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it og internet.

8. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 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 opdateringen skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig

opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

9. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- A.** Såfremt en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig en tillidsrepræsentant, jf. litra B, skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der herefter skal underrette HK, der kan anmode om et organisationsmøde.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst.

Fastholder virksomheden opsigelsen efter organisationsmødet, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

- B.** 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.
- C.** Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- D.** Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

- E. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- F. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- G. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for arbejdsretten.
- H. Såfremt HK hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.
- I. En funktionær eller funktionærlignende ansat, 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 den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

§ 15 ARBEJDSMILJØ

1. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
2. Parterne er enige om, at der ved tastearbejde og ved konstant skærmterminalarbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.
3. I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 13 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller klager til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

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

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

4. Efter aftale med ledelsen kan der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser, herunder relevante arbejdsmiljøkurser udbudt af HK Privat.

Denne frihed er uden løn, med mindre andet er bestemt i arbejdsmiljøloven.

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

Parterne anbefaler, at den til enhver tid relevante information, værktøjer og vejledninger om arbejdsmiljø i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø anvendes, og at virksomhederne orienterer sig på branchefællesskabernes hjemmesider om disse.

§ 16 DA/LO-UDVIKLINGSFONDEN

Til DA/LO-udviklingsfonden indbetaler virksomheden 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker efter hovedorganisationernes bestemmelse.

Fondens midler anvendes til:

- a) Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for DA/FH området samt opfølgning på især EU og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- b) Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på DA/FH området.

§ 17 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Det er særligt vigtigt for et højteknologisk og videntungt område som it, at virksomhed og medarbejder har fokus på kompetenceudvikling. Medvirkende til at øge virksomhedernes og medarbejdernes konkurrenceværdi er en løbende faglig ajourføring, og at nødvendige certificeringer opnås, hvorfor der lægges vægt på at tilvejebringe gode uddannelsesmuligheder.

1. Uddannelse og kompetenceudvikling

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling anbefales det, at virksomheden og medarbejderne arbejder systematisk med såvel formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsorganiseringsformer samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Både virksomhed og medarbejder opfordres til at tage et fælles ansvar for at fremme kompetenceudviklingen for derigennem at sikre en sammenhæng mellem virksomhedens kompetencebehov og medarbejderens mulighed for at opfylde nutidige og fremtidige jobkrav.

2. Planlægning af kompetenceudvikling

Parterne anbefaler, at medarbejderudvikling planlægges i forbindelse med regelmæssige medarbejdersamtaler.

Medarbejdersamtaler kan med fordel planlægges og gennemføres ved at anvende www.samtalens123.dk, der er udviklet af parterne i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden.

Det anbefales ligeledes, at der ved planlægningen af kompetenceudviklingen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet, og det anbefales, at der opstilles personlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Medarbejderen kan få attesteret sin deltagelse i virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

Rammer og principper for en systematisk uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling kan drøftes på en eller flere af følgende måder:

- Mellem den enkelte medarbejder og virksomheden
- I samarbejde med en uddannelseskontaktperson udpeget blandt medarbejderne

- I et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg
- I samarbejdsudvalget

3. Betaling til kompetenceudviklingsfond

Virksomheden betaler et beløb svarende til 920,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i Aftale om kompetenceudviklingsfond, s. 89. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

4. Branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse

Deltager medarbejderen i branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse, har medarbejderen under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til op til 2 ugers frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder. I sådanne uddannelsesaktiviteter kan indgå op til én uges virksomhedsinterne aktiviteter og anden form for systematisk kompetenceudvikling, der kan sidestilles med ekstern uddannelse. Virksomhedsinterne kurser, hvor der ikke er mødepligt, anses ikke for arbejdstid.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, afholder virksomheden kursusafgifter, transport og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser, der er anerkendt af parterne.

Deltager en medarbejder i anerkendt efteruddannelse med løntabsgodtgørelse uden for normal arbejdstid, medregnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler virksomheden evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i undervisning med fleksible afholdelsesformer, herunder e-læring aftalt med virksomheden, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Parterne anbefaler, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

5. Selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under it-overenskom-

stens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Note: Der henvises i øvrigt til Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond, s. 94, hvor der i overenskomstperioden 1. marts 2023 til og med den 28. februar 2025 bl.a. er aftalt fravigelse fra 6 måneders anciennitetskravet.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond i op til 2 uger.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i op-sagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne, jf. pkt. 5 i Aftale om kompetenceudviklingsfond, s. 89. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Medarbejdere kan søge Kontor- og Lagerområdets kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg og 90 ansatte, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i Aftale om kompetenceudviklingsfond, s. 89.

Anmærkning;

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen. Ændret tekst vil i givet fald fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider.

6. Realkompetenceudvikling

Parterne er enige om i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden at fremme realkompetencevurdering, herunder også vurdering af, hvordan virksomhedsintern uddannelsesindsats kan bedømmes og sidestilles med ekstern uddannelse.

§ 18 REJSEORDNINGER

Hvor transporttid i ind- og udland, fx messer, konferencer, indkøbsrejser m.v., udgør en væsentlig del af arbejdstiden, anbefaler parterne, at virksomheden fastsætter retningslinjer for kompensation herfor. Dette kan ske ved afspadsering, særskilt honorar/tillæg eller som en del af funktionslønnen, jf. § 5, stk. 1, litra H.

§ 19 INDFASNING AF PENSION OG FRITVALGS LØNKONTOBIDRAG OVER 3 ÅR I FORBINDELSE MED INSOURCING

Omfattet af ordningen er eksisterende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som insourcer medarbejdere i forbindelse med en overførsel og/eller overdragelse af en virksomhed, såfremt medarbejderne ikke allerede på overførsels-/overdragelsestidspunktet er omfattet af en pensionsordning og Fritvalgs Lønkonto på et niveau svarende til det i nærværende overenskomst fastsatte, og som senest 3 måneder efter overførslen og/eller overdragelsen har tilsluttet sig nærværende ordning.

Følgende er aftalt om indfasning af pension og Fritvalgs Lønkonto:

- Senest 3 måneder efter overførslen/overdragelsen, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto.
- 1 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto.
- 2 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto.
- 3 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag Fritvalgs Lønkonto.

For så vidt angår pension udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

Overenskomstens Aftale om pensionsordninger er gældende, s. 74.

Såfremt medarbejderen under indfasningen ønsker at indtræde fuldt ud i Fritvalgs Lønkontoen, kan denne vælge at betale differencen mellem virksomhedens aktuelle bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og det til enhver tid gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen i henhold til overenskomsten.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

§ 20 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er løst lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen forhandles under medvirken af parterne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående part. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, uoverensstemmelsen drejer sig om, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

1. Organisationsmøde

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af parterne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted herfor skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest 4 uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

2. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved mægling/mødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af overenskomsten eller en af parterne indgået aftale, kan hver af parterne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I forbindelse med fremsendelse af klageskrift, fremsender parten ligeledes forslag til valg af opmand.

Svarskrift skal være modparten i hænde senest 8 uger efter modtagelsen af klageskriftet. Senest samtidig med afgivelse af svarskrift skal parterne opnå enighed om forslag til opmand, som herefter begæres udpeget af arbejdsretten. Kan parterne ikke opnå enighed herom, anmodes arbejdsretten om at udpege en opmand.

Berømmelse af mødet til afholdelsen af den faglige voldgift aftales herefter med opmanden. Frister for den yderligere skriftveksling aftales af parterne, eventuelt med opmanden.

Bevisførelsen skal være endeligt afsluttet senest 2 dage før voldgiftens afholdelse, herunder skal parterne senest 8 dage før voldgiftens afholdelse give modparten besked om, hvem der skal afgive forklaringer.

Der er enighed om, at tidsfristerne kan fraviges efter aftale.

3. Afskedigelsesnævnet

Tidsfrister for anlæggelse af sager i henhold til hovedaftalens § 4, stk. 3, for Afskedigelsesnævnet, kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Den organisation, der finder sagen egnet til prøvelse for Afskedigelsesnævnet, kan, efter aftale med den anden organisation, indbringe sagen ved Afskedigelsesnævnet, uanset at fristen for sagens behandling ved nævnet er overskredet. Tilsvarende aftaler kan indgås om senere processkrifter i sagen.

4. Generelle spørgsmål

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der afholdes møde på Dansk Erhverv Arbejdsgivers kontor til drøftelse heraf. Et sådant hovedudvalgsmøde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende reglerne i denne paragraf, herunder om overholdelsen af tidsfristerne, skal indbringes til behandling i hovedudvalget.

5. Gyldighedsperiode

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

§ 21 OPRETTELSE AF IT-OVERENSKOMST

1. Betingelser

HK Privat kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

2. Fremgangsmåde

- A. Overenskomsten træder i kraft den førstkommende 1. i en måned, efter virksomheden har tiltrådt overenskomsten.
- B. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til stk. 5, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Tiltrædelse

- A. Nuværende medlemsvirksomheder i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, omfattet af nærværende overenskomsts dækningsområde, og som allerede er omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel, kan til enhver tid vælge at tiltræde nærværende overenskomst i stedet.
- B. Nuværende medlemsvirksomheder i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, omfattet af nærværende overenskomsts dækningsområde, og som ikke er omfattet af hverken Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel eller nærværende it-overenskomst, kan frit vælge at tiltræde enten nærværende it-overenskomst eller Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, idet det altid er frivilligt for en virksomhed at tiltræde nærværende overenskomst.
- C. Har virksomheden tiltrådt nærværende overenskomst, kan virksomheden ikke efterfølgende vælge at blive omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel.
- D. Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan senest 6 måneder efter indmeldelsen tilslutte sig nærværende overenskomst, medmindre andet aftales mellem parterne.

4. Omskrivning af overenskomst

En overenskomst mellem HK og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, erstattes fra overenskomstens udløbstid med nærværende overenskomst eller Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service

efter virksomhedens valg, medmindre betingelserne i stk. 5 for krav om særbestemmelser er opfyldt.

5. Særbestemmelser

Parterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

§ 22 KONFLIKTBEGRÆNSNING

Der er enighed om, at der ved varsling og etablering af eventuelle kollektive kampskridt, herunder sympatikonflikt, i henhold til hovedaftalen mellem DA og FH ikke kan varsles og iværksættes kollektive kampskridt for:

Medarbejdere, hvis arbejdsopgave er at medvirke til vital it-drift af virksomhedens egne eller kunders it-systemer.

Konfliktbeskyttelsen vedrører ikke:

- virksomhedens interne administrative opgaver, såsom bogføring, personaladministration og ordreopfølgning
- administrative opgaver for kunder, der ikke er en forudsætning for nødvendig drift
- projektdeltagelse såvel internt som eksternt
- alle udviklingsopgaver såvel kunderelaterede som strategiske
- salg til nye kunder
- suppleringsalg til eksisterende kunder
- rutinemæssige vedligeholdelsesopgaver
- it-support som ikke er en forudsætning for nødvendig drift

Med afgrænsningen sikres vital drift fuldstændigt mod kollektive kampskridt.

Der kan ikke varsles kollektive kampskridt, herunder sympatikonflikter, med henblik på denne aftales bortfald.

Nærværende aftale kan således kun bortfalde ved aftale mellem parterne.

Ved fortolkningstvivl gælder almindelige arbejdsretlige principper.

§ 23 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023 og er gældende, indtil den af en af organisationerne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København, marts 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver HK Privat

Caroline Lundsgaard Post	Kim Bonde Nielsen
Martine Kiding	Kim Jung Olsen

ANSÆTTELSESBEVISER

Aftale om ansættelsesbeviser

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

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

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

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

3. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodningen, fremkomme med de behørigte oplysninger.

Anmærkning:

Nærværende Aftale om ansættelsesbeviser udgår og erstattes af nedenstående Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

Aftale om implementering af vilkårsdirektivet

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående Aftale om ansættelsesbeviser.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at IT-overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bød/godtgørelse, medmindre manglen er uskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

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

ARBEJDSMILJØ

Aftale om natarbejde og helbreds kontrol

HELBREDSKONTROL

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk,
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

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

Det skal lokalt på virksomheden drøftes med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke er valgt, med arbejdsmiljøorganisationen, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året dokumenteres skriftligt. Den skriftlige dokumentation skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, fx i et skema eller et referat af drøftelsen.

Hvis det på baggrund af denne lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i overenskomsten, jf. ovenfor, uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravidens natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravidens natarbejde i fx Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre med-

arbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 10, stk. 6, litra B. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

ARBEJ DSTID

Aftale om distancearbejde

INDLEDNING

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel indgik i 1998 den første rammeaftale vedrørende distancearbejde.

På europæisk niveau blev der i juni 2002 indgået en aftale om distancearbejde – eller telearbejde, som arbejdsformen kaldes på europæisk niveau.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat er enige om, at nærværende fornyede rammeaftale om distancearbejde skal danne grundlaget for distancearbejde inden for it-overenskomstens dækningsområde.

Den ny rammeaftale er i overensstemmelse med den europæiske aftale om distancearbejde, således at den europæiske rammeaftale om telearbejde anses for implementeret ved nærværende rammeaftale.

Rammeaftalens formål er bl.a. at lette mulighederne for at anvende distancearbejde som redskab til at øge fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen og til at skabe bedre mulighed for sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

RAMMEAFTALE OM DISTANCEARBEJDE

Rammeaftalen mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver gælder for virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst.

1. Ved distancearbejde forstås al arbejde, hvortil der anvendes elektroniske hjælpemidler, og hvor arbejdet udføres uden for virksomheden, eksempelvis i hjemmet, men som lige så godt kunne have været udført på virksomheden.

Rammeaftalen omfatter således ikke mobilt arbejde, dvs. arbejde som udføres af fx salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted.

2. Rammeaftalen omfatter distancearbejde, der udøves i et hovedansættelsesforhold, og hvor distancearbejderen ikke har andre ansættelsesforhold eller udfører arbejdsopgaver for andre end virksomheden.
3. Rammeaftalen danner grundlag for lokalaftaler mellem virksomheden og medarbejderne.
4. Aftaler om distancearbejde skal overholde gældende it-overenskomst.
5. En medarbejder, der udfører distancearbejde, er undergivet de samme overenskomstmæssige rettigheder og pligter, som de på virksomheden i øvrigt ansatte medarbejdere. Eventuelt lokalt aftalte rettigheder og pligter er gældende med de lempelser, der følger af forholdets natur.
6. Vilkårene for etablering af en distancearbejdsplads aftales mellem virksomheden og medarbejderen, dog således at virksomheden er ansvarlig for det udstyr, som virksomheden udleverer til den enkelte distancearbejder.
7. Arbejdsgiveren skal respektere distancemedarbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.
8. Tvistighed om rammeaftalens fortolkning og udmøntning afgøres efter de forhandlingsregler, der er gældende i henhold til it-overenskomsten.
9. Rammeaftalen kan opsiges til ophør af hver af parterne med 3 måneders varsel. Parterne er enige om, at der ikke er knyttet konfliktret til rammeaftalen.
10. Rammeaftalen respekterer den mellem parterne indgåede fælles anbefaling af retningslinjer for god skik i forbindelse med internet og e-mail samt fælles anbefaling af retningslinjer for god skik i forbindelse med tv-overvågning.

Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993)

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

- b. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. 24-timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

- c. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. § 20. Den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

- d. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Aftale om rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedsvagter, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 1. juli 1996)

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde ("Deltidsdirektivet").

§ 1 GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 2 AFTALENS FORMÅL

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

1. "deltidsansat"; en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til 1 år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.
2. "en sammenlignelig fuldtidsansat"; en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller - hvis en sådan ikke foreligger - i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5 MULIGHEDER FOR DELTIDSARBEJDE

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,

- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6 IKRAFTTRÆDEN

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7 OPHØR

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalpart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres.

§ 8 BESTEMMELSER I KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER/ IMPLEMENTERINGSAFTALER

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 9 FAGRETIG BEHANDLING

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og FH gældende norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om vagtordninger

Ved indførelse af rådighedsvagter og arbejde i kontinuerlig drift optages for-handlinger lokalt. Hver af parterne kan anmode om, at overenskomstparterne inddrages.

KONTINUERLIG DRIFT

Kontinuerlig drift er typisk et fastlagt vagtskema, der strækker sig over ugens 7 dage og hele døgnet. Der aftales typisk tillæg for 2. (aften) og 3. (nat)skift, enten i form af en fast procentdel af lønnen eller som et fast kr. beløb.

Der kan være en kortere arbejdstid på 3. skift.

RÅDIGHEDSVAGT

Løn for påtagelse af rådighedsvagt kan ske med særskilt honorar/tillæg eller som en del af funktionslønnen.

Der kan være mange måder at planlægge rådighedsvagter på. Nedenstående er eksempler på typer af vagter:

- Telefonvagt uden at blive kontaktet
- Arbejde under telefonvagt, der udføres fra hjemmet
- Arbejde under telefonvagt, hvor medarbejderen tager til virksomheden

Transporttiden kan evt. indgå som arbejdstid.

BÆREDYGTIGHED OG DIGITALISERING

Organisationsaftale om bæredygtighed og digitalisering

Parterne er enige om, at medarbejdere skal være i stand til at udnytte teknologi-en og forstå digitaliseringens muligheder og udfordringer. De seneste år er der kommet en række nye uddannelser, der på flere forskellige uddannelsestrin har fokus på digitalisering og teknologi. Parterne er enige om at støtte op og bidrage til at flere søger uddannelser og efteruddannelser, der kompetenceudvikler dem inden for digitalisering og teknologi.

Teknologiforståelse og digitale færdigheder er vigtige, men også ny viden og træ-ning, som ruster de nyuddannede til at leve op til de stigende forventninger til fx viden om bæredygtige teknologiske løsninger og klimapåvirkning, er vigtigt.

Teknologi og bæredygtighed hænger tæt sammen og teknologiske løsninger vil ofte være én af vejene til grønnere og mere ansvarlige produkter/services.

Parterne er på den baggrund enige om i overenskomstperioden at arbejde for mere undervisning i bæredygtighed og digitalisering, som kan ruste både medarbejderne og virksomhederne til at imødekomme fremtidens krav hertil.

Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

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

DATABESKYTTELSE

Organisationsaftale om databeskyttelse

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

ELEVER

Aftale om løn- og arbejdsforhold for elever

1. OMRÅDE

Denne bestemmelse gælder elever omfattet af bekendtgørelserne om handelsuddannelse, kontoruddannelse, kundekontaktcenteruddannelse og kontorserviceuddannelse samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven.

2. FORMKRAV

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

Uddannelsesaftalen er kun gyldig, hvis virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

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

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

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelserne om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse.

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

3. PRØVETID

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

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

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

4. MINDSTEBETALINGSSATS – ELEVER

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.	
1. år	12.346,00	12.778,00	
2. år	13.761,00	14.242,00	
3. år	15.140,00	15.670,00	
4. år	16.402,00	16.976,00	

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

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

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

1. marts 2022	960,00 kr. pr. md.
---------------	--------------------

Elever, med studentereksamen eller HTX, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de

gældende uddannelsesbekendtgørelsens § 4, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Elever i uddannelserne til kontorservice- og kundekontaktcentermedarbejdere aflønnes efter kontor- og lageroverenskomstens elevsatser for 1. og 2. år.

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

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

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

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

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

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 5.

5. VOKSENUDDANNELSE

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

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 5.

6. SYGDOM, GRAVIDITET OG BARSEL

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 10.

7. FERIE EFTER AFSLUTTET UDDANNELSE

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

8. ARBEJDSKADER

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

9. ARBEJDSSTID – ELEVER

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

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

Elever kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget og inden for den pågældende branche.

Vurderingen skal ske eksklusiv ansatte på funktionsløn.

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

10. BEFORDRING – ELEVER

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

Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlige befodringsmidler. Hvis dette medfører urimeligt store ulemper for eleven, kan eget befodringsmiddel bruges.

Ved offentlig befodrning ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befodrningen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Anvendes eget befodringsmiddel, ydes en befodringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befodringsfradrag for kørt km. over 120 km, p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Efter ovennævnte regler ydes der til indkvarterede elever befodrningstilskud for rejse mellem bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også for rejser i forbindelse med weekend, påske- og juleferie.

11. REFUSION REFUSION AF UDGIFTER I FORBINDELSE MED SKOLEFORLØB

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

I øvrigt gælder regler fastsat af arbejdsgiverens elevrefusion i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

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

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

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler AUB de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi fastsat i den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

12. OPLÆRING 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.

13. ADGANG TIL STØTTE FRA KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDEN

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

14. OPLÆRINGS- OG UDDANNELSESANSVARLIGE

Den uddannelsesansvarlige har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i uddannelsesbekendtgørelserne. Den uddannelsesansvarlige kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der skal være fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever. Den uddannelsesansvarlige har ligeledes ansvaret for i samarbejde med elev og skole, at fagprøve gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen.

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

Det anbefales, at den oplæringsansvarlige har de nødvendige kvalifikationer til at forestå oplæring af elever. Disse kan om nødvendigt tilegnes gennem deltagelse i det af parterne udviklede coaching kursus eller lignende.

15. UOVERENSSTEMMELSER

Uoverensstemmelser mellem eleven og virksomheden søges forligt ved forhandling under medvirken af overenskomtparterne inden eventuel indbringelse for tvistighedsnævnet.

16. ANCIENNITET

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

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

FRAVÆR

Aftale om ferie

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven.

Aftalen gælder for ansættelsesforhold omfattet af IT-overenskomsten mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat, medfører, at der for de nævnte ansættelsesforhold, gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelser.

1. FAGRETIG BEHANDLING

Tvistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler. Yderligere er parterne enige om, at tvistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

2. OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

3. FERIE UDEN LØN

Der henvises til overenskomstens § 5, stk. 3.

4. FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

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

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

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

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

OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og lønmodtageren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet.

Har lønmodtageren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

6. MODREGNING I FERIEILLÆG

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

Frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK Privats sektorbestyrelse, forbundsudvalg og HK's hovedbestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. HK Privat giver Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse om foretagne valg.

IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTER

Aftale om afgrænsning af IT-overenskomst

Parterne er enige om, at en virksomheds tiltrædelse af IT-overenskomsten afgrænses i forhold til den juridiske enhed. En virksomheds tiltrædelse af IT-overenskomsten indebærer således ikke, at dennes datterselskaber eller concernforbundne selskaber i øvrigt bliver omfattet af overenskomsten.

LOKALAFTALER

Aftale om lokalaftaler

Det kan for såvel virksomheder som medarbejdere være hensigtsmæssigt at overveje mulighederne for at indgå lokalaftaler, der er tilpasset de lokale forhold på den enkelte virksomhed eller i den enkelte afdeling af en virksomhed. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med en kollega

(talsrepræsentant), der er medlem af HK Privat, og som har fuldmagt fra mindst halvdelen af de medarbejdere, der udgør overenskomstgrundlaget på virksomheden, afdelingen eller arbejdsfunktionen, hvor lokalaftalen skal finde anvendelse.

Hvor der ikke er udpeget en talsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås mellem virksomheden og en flerhed af medarbejderne, og vil kunne opsiges på samme grundlag. Lokalaftale indgået af en flerhed af medarbejdere vil også kunne opsiges af en – efter de ovenstående regler – efterfølgende udpeget talsrepræsentant eller valgt tillidsrepræsentant.

Lokalaftaler kan således være en mulighed for, at man i den enkelte virksomhed kan indgå decentrale aftaler (ud over de individuelle aftalemuligheder mellem virksomhed og medarbejder, som overenskomsten giver mulighed for). Lokalaftaler kan give mulighed for at tilgodese både medarbejdernes og virksomhedernes forhold.

Lokalaftaler kan eksempelvis anvendes, hvor der er behov for eller ønske om at tage særlige driftsmæssige hensyn.

Der er enighed om, at lokalaftaler, medmindre andet er aftalt, kan siges op til bortfald med 3 måneders varsel. Den opsigende part er forpligtet til at foranledige, at der optages lokale drøftelser inden opsigelsesperiodens udløb. Hvis der ved de lokale drøftelser ikke kan opnås enighed, kan der, hvis en af de lokale parter ønsker det, afholdes et organisationsmøde, som ligeledes skal være afholdt inden opsigelsesperiodens udløb. Et eventuelt organisationsmøde afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftaler kan ikke videreføres udover organisationsmødet.

Aftale om organisationsmøde i forbindelse med afgørelse af tvistigheder

Der er enighed om, at organisationsmødet, jf. § 19, stk. 1, efter HK Privats ønske, kan afholdes som enten et mæglingsmøde (med deltagelse af HK-lokalafdeling) eller som et organisationsmøde (med deltagelse af HK forbund). Uanset mødetype kan der kun afholdes ét møde. Mæglingsmødet/organisationsmødet skal afholdes på virksomheden, med mindre andet aftales.

LIGELØN

Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

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

§ 2.

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

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

§ 3.

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

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

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat – HK Handel etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. neden for i § 6, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 6 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3. Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 6, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 4.

En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5.

En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 7, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§ 6.

En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

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

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7.

En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8.

Hvor HK Privat finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne inden forhandlingen.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9.

Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem DA og FH oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. HK Privat har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 19, indledende afsnit og stk. 1. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og FH oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn.

§ 10.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog § 9 i nærværende aftale.

LØN

Aftale om forskudttidstillæg

Parterne er enige om, at der på virksomhederne kan indgås frivillige aftaler om betaling af forskudttidstillæg.

Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- A.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt funktionæroverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B.** Virksomheden kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 5, stk. 2, litra B, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske lønde.

- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 5, stk. 2, litra B, fra regnet 4 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 2, litra B.
- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:
- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.
- G. Senest den 20. i hver måned modtager HK Privat en ajourført medlemsliste over Dansk Erhverv Arbejdsgivers nytilkomne medlemmer for den forudgående måned.

Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten

Nærværende aftale gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt IT-overenskomsten i forhold til medarbejdere, der er omfattet af IT-overenskomsten.

Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.

Parterne er enige om, at løndannelsen i IT-overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomtparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomtparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af IT-overenskomsten. Overenskomtparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bla. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

PENSION

Aftale om pensionsordninger

1. RESPEKT FOR BESTÅENDE AFTALER

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele de af denne overenskomst dækkede medarbejdergrupper, kan træde i stedet for Pension for Funktionærer – PFA Pension på følgende betingelser:

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstafaltede bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension, jf. nedenfor, og en éngangssum på 60.000 kr. ved død og invaliditet. Er disse betingelser ikke i forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses. Virksomheden er i forbindelse med eventuelle fremtidige tilpasninger af bidragsniveauet berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens løn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Mindst 50 pct. af pensionsbidraget til en pensionsordning skal anvendes til en livslang ydelse (livrente).

Hvor der sker indfasning af pension, skal der dog forlods ske indbetaling til de i overenskomsten fastsatte forsikringselementer, således at den andel af pensionsbidraget, der skal anvendes til livrente, kan blive mindre end 50 pct.

Ovennævnte krav gælder alle pensionsordninger omfattet af Funktionæroverenskomsten.

Allerede indgåede pensionsaftaler i overenskomstdækkede virksomheder, hvor pensionsbidraget til ratepension og/eller kapitalpension overstiger 50 pct., kan opretholdes. Ligeledes kan aftaler indgået med overenskomstdækkede dele af kapitalkæder, der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der fraviger fra ovenstående, opretholdes ved efterfølgende indgåelse af overenskomst for ikke i forvejen overenskomstdækkede butikker/afdelinger ejet af samme kapitalkæde.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende. Forudsætningerne for, at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser, er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

I koncerner gælder samme principper for respekt for eksisterende aftaler som i virksomhederne i øvrigt i henhold til denne aftale. Dog gælder herudover, at et selskab inden for en koncern, som er omfattet af overenskomsten, men som ikke har en eksisterende pensionsaftale, kan løse overenskomstens pensionsforpligtelse via en eksisterende pensionsaftale, der anvendes andetsteds i koncernen. Det gælder dog kun, hvis denne aftale finder almindelig anvendelse i koncernen, og hvis aftalen i det pågældende selskab omfatter samtlige lønmodtagere under overenskomsten i det pågældende selskab.

2. BRUTTOLØNAFTALER

Bruttolønaftaler, dvs. aftaler der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at medarbejderen selv tager initiativ til etablering og ud af lønnen finansierer bidraget til en pensionsordning, respekteres i det omfang, de kan dokumenteres, og er indgået inden udgangen af december 1992 og i øvrigt under følgende forudsætninger:

Med udgangspunkt i en bruttolønaftale skal der etableres en pensionsordning, der opfylder de i nærværende aftale stillede krav til eksisterende aftaler, jf. det ovenfor anførte om bidrag i eksisterende ordninger. En bruttolønaftale, som lønmodtageren ikke har fulgt op med etablering af pensionsordning inden den 1. november 1993 – for virksomheder, der fremtidigt bliver overenskomstdækket senest 3 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende, skal på virksomhedens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Virksomheden er i den forbindelse berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstaftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstaftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag). Er dette ikke sket inden for tidsfristen, skal pensionsordning for de pågældende medarbejdere etableres i den af overenskomstparterne etablerede ordning. Det fulde bidrag tilbageholdes af virksomheden i bruttoløn og indbetales til selskabet.

Bruttolønaftaler indgået i perioden fra 1. januar 1993 følges op med etablering af pensionsordning i den af parterne stiftede pensionsordning, ligeledes således at arbejdsgiverne i den forbindelse er berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag).

3. MODREGNING

I det omfang en virksomhed allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftalte, sker der som følge af det overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og arbejdsgiverbidraget til pension, såfremt virksomheden bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

4. INDFASNING AF PENSION

- a. Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt IT-overenskomsten, kan vælge indfasning af pensionsordningen på følgende vilkår. Undtaget herfra er dog virksomheder, overfor hvilke HK Handel eller HK Privat inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.
- b. Det samme er gældende for nuværende ikke overenskomstdækkede medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. I den forbindelse kan en repræsentant for HK, efter aftale med virksomheden, besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse. HK skal, samtidig med at HK retter henvendelse til virksomheden, skriftligt orientere Dansk Erhverv Arbejdsgiver herom.
- c. Pensionsordningen indfases således:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Heraf udgør virksomhedens bidrag $2/3$ og medarbejderens bidrag $1/3$.

- d. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- e. Overenskomstens aftale om pensionsordninger er gældende.

5. BETINGELSER FOR AT HAVE RET TIL PENSION

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Alderskravet for elever er dog 20 år.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelser skal være opfyldt.

For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.

For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgå aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling. Hvor det mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt, at virksomhedsbidraget udbetales sammen med ferietillægget, kan virksomheden vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse med-

arbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget. Virksomheden kan vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension

Sundkrogsgade 4

2100 København Ø

Telefon: 39175000

6. SKIFT AF PENSIONSLEVERANDØR

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

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
- Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt arbejds-markedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

7. FRITVALGS LØNKONTO

Der henvises i øvrigt til de aftalte regler om Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, stk.2.

8. INDESTÅELSEERKLÆRING

Dokumentation, for at overenskomstdækkede virksomheder opfylder overenskomstens pensionsbestemmelser, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikrings-selskabet om, at ordningen opfylder kravene til pensionsordningen i overenskomsten, og at pensions-selskabet indestår herfor.

9. RISIKOOVERSKUD

Risikooverskud i forbindelse med forsikringsdækninger anvendes til regulering af forsikringspræmien eller tilskrives de forsikredes depoter.

10. GENKØB AF PENSIONSORDNINGEN

Pensionsordningen kan alene genkøbes, såfremt den forsikrede tager varigt ophold i udlandet. Genkøb sker i overensstemmelse med gældende skatteregler.

Mindre pensionsdepoter kan genkøbes i henhold gældende skatteregler. Parterne aftaler beløbsgrænsen for genkøb. Pr. den 1. marts 2017 er grænsen aftalt til max. 8.000,00 kr.

11. ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER I FIRMAPENSIONSORDNINGER

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

Vejledning om skift af pensionsleverandør

Der gælder følgende regler for skift af pensionsleverandør:

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der tidligere har haft pensionsaftale med FunktionærPension eller som i øvrigt er omfattet af FunktionærPension bestanden i Pension for Funktionærer – PFA Pension. Endeligt kan virksomheder, der forud for indgåelsen af overenskomst ikke allerede har indgået en pensionsordning, og dermed i forbindelse med overenskomsttiltrædelsen bliver omfattet af Pension for Funktionærer, ikke foretage skift af pensionsleverandør, medmindre parterne er enige herom.

Betingelserne for at foretage et skift af pensionsleverandør er:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør.

- Virksomheden skal informere medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt. Disse betingelser er, at der skal være en invalide- og dødsfalds-dækning på mindst 60.000,00 kr. samt en alderspension.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet – hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Det er ofte virksomheden, der tager initiativ til at skifte pensionsleverandør, eventuelt efter opfordring fra medarbejderne. Det er i forhold til medarbejderne vigtigt, at processen omkring skift af pensionsleverandør gennemføres på betryggende vis.

SAMARBEJDSUDVALG

Har virksomheden et samarbejdsudvalg, skal dette informeres om virksomhedens planer om at skifte pensionsleverandør, inden den formelle proces sættes i værk.

HVEM SKAL DELTAGE I AFSTEMNINGEN?

Afstemningen skal finde sted blandt de pensionsberettigede medarbejdere, der er omfattet af IT-overenskomsten.

Er virksomheden omfattet af såvel IT-overenskomsten som Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, skal der finde separate afstemninger sted for hver overenskomst.

Der bør derfor laves en liste over de pensionsberettigede medarbejdere, som skal deltage i afstemningen.

For at være pensionsberettiget efter overenskomsten skal følgende betingelser være opfyldt på afstemningsdagen:

- Medarbejderen skal være fyldt 18 år.
- Alderskravet for elever er dog 20 år.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været ansat i mindst 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten, medmindre medarbejderen allerede ved ansættelsen er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

INFORMATIONSMATERIALE

Beslutningen om skift af pensionsleverandør kan medføre betydelige langsigtede økonomiske konsekvenser for medarbejdernes forsikringsmæssige og pensionsmæssige vilkår. Beslutningen om eventuelt at skifte pensionsleverandør bør derfor ske på et godt oplyst grundlag.

Det er virksomhedens forpligtelse at informere medarbejderne om indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Det kan derfor være relevant at lave en oversigt over, hvilke forskelle der er i de relevante pensionsordninger. Informationen kan udarbejdes af de relevante pensionsleverandører.

Informationen kan ske på mange måder.

Parterne anbefaler, at pensionsleverandørerne udarbejder et let forståeligt og kortfattet informationsmateriale, som redegør for fordele og ulemper ved de forskellige produkter, som selskaberne tilbyder. Det skriftlige materiale bør suppleres med tilbud om et medarbejdermøde, hvor informationen gives, og hvor der er mulighed for at stille spørgsmål.

Der bør gives medarbejderne en periode på mindst 14 dage til at søge råd og vejledning, inden afstemningen om eventuelt skift af pensionsleverandør finder sted.

INGEN OMKOSTNINGER FOR MEDARBEJDERNE

Et skift af pensionsleverandør skal ske uden omkostninger for de forsikrede. Dette betyder, at skift af pensionsleverandør ikke må medføre, at der sker et fradrag i de forsikredes depoter. Beregner den «gamle» pensionsleverandør sig et gebyr i forbindelse med opgørelse af depotet, skal virksomheden eller den nye pensionsleverandør bære denne omkostning.

FORSIKRINGSMÆGLERE

Forsikringsmæglere er uafhængige personer eller virksomheder, der skal sikre kunderne det bedste forsikringsvilkår. Forsikringsmægleren er virksomhedens rådgiver.

Såfremt der i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør medvirker en forsikringsmægler, anbefales det, at virksomheden oplyser medarbejderne om, hvordan forsikringsmægleren aflønnes. Oplysningen kan gives sammen med de andre informationer, som medarbejderne modtager i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør.

SELVE AFSTEMNINGEN

Der er ikke i overenskomsten aftalt regler for, på hvilken måde afstemningen skal foregå.

Afstemningen kan derfor ske på den måde, som virksomheden finder mest hensigtsmæssig.

Hvis der bliver fremsat et ønske om en hemmelig afstemning, må virksomheden overveje, om den vil imødekomme et sådant ønske.

Hvis der efterfølgende bliver rejst tvivl om, at afstemningen er sket på en korrekt måde, er det virksomheden, som skal kunne dokumentere dette.

Parterne anbefaler derfor, at afstemningen sker skriftligt. Virksomheden kan eventuelt nedsætte et stemmeudvalg med en repræsentant fra ledelsen og en repræsentant fra medarbejderne.

Godkendelse er ikke en betingelse.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller HK skal ikke godkende et skift af pensionsleverandør.

Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob

For overenskomster på DA/LO-området, herunder tiltrædelsesoverenskomster, der indeholder bestemmelser om medlemskab af en arbejdsmarkedspensionsordning uden forudgående helbredsbedømmelse, og som ikke har eller senere måtte få særlige bestemmelser om pensionsforhold for ansatte i fleksjob, jf. lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob, gælder følgende:

§ 1

Personer, som ved ansættelse i fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/er medlem af en eller flere pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold, kan lade pensionsbidraget tilgå den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetalinger til.

Personer, som ikke ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/medlem af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold, eller som ikke ønsker at indbetale til en eksisterende pensionsordning, skal lade pensionsbidraget indbetale til den i overenskomsten anførte pensionsordning. Disse personer vil blive optaget i den i overenskomsten anførte pensionsordning i overensstemmelse med de på optagelsestidspunktet gældende forsikringsmæssige betingelser.

§ 2

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse om særlige pensionsforhold for fleksjobbere har virkning forud for denne aftale.

§ 3

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 4

Aftalen har virkning fra den 1. marts 2003.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset opsigelsestidspunktet overskrives, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved den nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

RAMMEAFTALER

Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen

HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået følgende aftale for at implementere Den europæiske rammeaftale mellem Businessseurope, UEAPME, CEEP og ETUC om chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007.

Der er enighed mellem parterne om, at det er en fælles opgave at arbejde for at forebygge mobning og vold på arbejdspladsen samt at følge op, når der opstår episoder, hvor medarbejdere, ledere eller arbejdsgivere udsættes for mobning, chikane og vold.

Formålet med aftalen er at øge opmærksomheden på og forståelsen for mobning, chikane og vold på arbejdspladsen, samt at give arbejdspladserne en handlingsorienteret ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer med mobning, chikane og vold på arbejdspladserne. Der er enighed om, at parterne allerede har udarbejdet materiale vedrørende håndtering af mobning via samarbejdet i BAR Privat Kontor.

Parterne vil i overenskomstperioden i regi af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service drøfte, inden for hvilke rammer problemer med mobning, chikane og vold bedst kan løses.

Parterne vil i den forbindelse undersøge, om der skal udvikles yderligere værktøjer, som arbejdspladserne kan bruge til forebyggelse og håndtering af mobning og vold. Udviklingen af værktøjer kan evt. ske i regi af BAR Privat Kontor.

Parterne vil ligeledes i regi af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service drøfte, hvordan formidlingen af viden om og håndteringen af mobning, chikane og vold til henholdsvis arbejdsgivere, ledere og medarbejdere skal foregå.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse i IT-overenskomsten.

Overenskomtparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1 FORMÅL

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 ANVENDELSESOMRÅDE

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på:

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

- a. ”en person med tidsbegrænset ansættelse”: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b. ”en sammenlignelig fastansat”: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5 BESTEMMELSER OM MISBRUG

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§ 6 INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7 INFORMATION OG HØRING

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8 AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

UDDANNELSE

Aftale om håndtering af manglende indberetning/indbetaling til kompetenceudviklingsfond

I den aktuelle ordning forestår Kompetencefonde.dk på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetencefonden. Kompetencefonde.dk udsender til virksomhederne brev om, hvorledes der skal ske indberetning og indbetaling.

MANGLENDE INDBERETNING

På baggrund af indberetningen til Kompetencefonde.dk fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, sender Kompetencefonde.dk besked til virksomheden om, at de skal indberette på kompetencefonde.dk. Såfremt virksomheden ikke indberetter, rykker Kompetencefonde.dk virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering af data om de manglende indberetninger til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Kompetencefonde.dk overleverer data om manglende indberetning til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 14 dage efter at Kompetencefonde.dk har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra Kompetencefonde.dk yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden indberetter til Kompetencefonde.dk.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til HK Privat over de virksomheder, der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indberettet til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til HK Privat over medlemsvirksomheder, der ikke har indberettet.

HK Privat sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

MANGLENDE BETALING

På baggrund af indberetningen til kompetencefonde.dk fremsender Kompetencefonde.dk opkrævning til virksomheden. Såfremt virksomheden ikke indbetaler, rykker Kompetencefonde.dk virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Kompetencefonde.dk overleverer data om manglende betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 14 dage efter at Kompetencefonde.dk har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra Kompetencefonde.dk yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden betaler i henhold til opkrævningen.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til HK Privat over de virksomheder, der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indbetalt til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til HK Privat over virksomheder, der ikke har indbetalt.

HK Privat sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

AFTALE OM BODSUDMÅLING

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat har aftalt følgende bodsudmåling i sager vedrørende Kompetencefonden, hvor indberetning/indbetaling ikke er sket før oversendelse til HK Privat:

- Manglende eller for sen indberetning til kompetencefonden
- Manglende eller for sen indbetaling af bidrag

	1. gang	2. gang	3. gang	Flg. gange
Manglende indberetning Bodsførlig udenretligt	2.000 kr.	4.000 kr.	6.500 kr.	Samme
Manglende betaling Bodsførlig udenretligt	Mindst 2.000 kr. eller 20 pct.	Mindst 4.000 kr. eller 20 pct.	Mindst 6.500 kr. eller 20 pct.	Samme
Manglende indberetning Bodsførlig ved fællesmøder	3.000 kr.	5.500 kr.	8.250 kr.	Samme
Manglende betaling Bodsførlig ved fællesmøde	Mindst 3.000 kr. eller 25 pct.	Mindst 5.500 kr. eller 25 pct.	Mindst 8.250 kr. eller 25 pct.	Samme

Referenceperioden for så vidt angår gentagelsestilfælde er forudgående 3 år.

Aftalen træder i kraft pr. 1. marts 2012, gældende for sager om manglende indberetning/manglende betaling fra og med indbetalings- og indberetningsåret 2012.

Hver part kan opsigte aftalen med 3 måneders varsel dog tidligst pr. 28. februar 2014.

Aftale om kompetenceudviklingsfond

1. FORMÅL

Kontor- og lagerområdets kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt har parterne etableret kontor- og lagerområdets kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til uddannelses- og kompetenceudvikling i den enkelte virksomhed, herunder 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 IT-overenskomstens § 16, stk. 3, om uforbrugte midler fra virksomhedens kompetenceindsats. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejderens beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt, samt til gavn for virksomhedernes kompetenceudvikling. Samtidig skal it-virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. FRIHED TIL UDDANNELSE

Overenskomstens rettigheder til frihed til uddannelse er blevet udbygget, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for IT-overenskomstens dækningsområde. 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 for kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 uges frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

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. ØKONOMISK TILSKUD

- A.** Virksomheden betaler et beløb svarende til 920,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- B.** Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af IT-overenskomsten.

4. KONTOR- OG LAGEROMRÅDETS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

- A.** Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag og uforbrugte midler. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i kompetenceudviklingsfondens vedtægter. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- B.** Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. D,
 - regnskab m.v., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

C. ANSØGNINGER

Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under IT-overenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af IT-overenskomsten, og samtidig oplyser, hvad medarbejderens løn udgør. Fondens midler kan endvidere søges af virksomheder til brug for uddannelses- og kompetenceudvikling i den enkelte virksomhed.

D. ANVENDELSE

Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejders uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i IT-overenskomstens § 16, stk. 4 og 5. Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.)
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af den personlige løn.

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

Kompetenceudviklingsfonden kan endvidere, inden for fondens økonomiske muligheder, yde tilskud til virksomheders kompetenceudvikling. Der kan blandt andet søges tilskud til:

- Kompetence-/uddannelsesplanlægning
- Omkostninger forbundet med ekstern uddannelse
- Omkostninger forbundet med intern uddannelse, der kan sidestilles med ekstern uddannelse
- Uddannelse afholdt som E-læring
- Dokumentation af realkompetencer samt udvikling af metoder hertil
- Videnregnskaber med vægt på de ansattes kompetencer

Ved tildeling skal minimum 55 pct. af fondens midler anvendes til selvvalgt uddannelse.

5. KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE ADMINISTRERET I VIRKSOMHEDEN

- A.** Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 A. og B. Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 80 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 B.
- B.** Er forudsætningen i pkt. A. ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til kontor- og lagerområdet kompetenceudviklingsfond.

C. LOKALE RAMMER OG PLANER

Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 D.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde, ligesom der skal tages hensyn til virksomhedens generelle behov for kompetenceudvikling.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.

D. TILDELING

Inden for rammerne i pkt. C. kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. C. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Med mindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til kontor- og lagerområdets kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

E. ADMINISTRATION

Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 19, herunder ved eventuel faglig voldgift.

Medarbejdere, der er repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg, har mulighed for frihed en dag om året til deltagelse i et erfa-møde, der afholdes af HK Privat og HK Handel. Medarbejderen modtager dækning for løntab og passende udgifter til transport fra virksomhedens kompetenceudviklingsfond. Friheden skal aftales med virksomheden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

6. ANDRE OVERENSKOMSTOMRÅDER

- A.** Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- B.** Virksomheder, der følger bestemmelserne i IT-overenskomsten, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til kontor- og lagerområdets kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheder og disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at

midlerne fra disse virksomheder regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

7. OVERENSKOMSTBESTEMMELSER

Der er en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og aftale om kompetenceudviklingsfond, er det sidstnævnte, der gælder.

8. GRUNDBETINGELSER FOR ORDNINGEN

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

Aftale om fravigelse af Aftale om kompetenceudviklingsfond

Der er enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

- A.** Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens pkt. 2, 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 16, stk. 5, 3. afsnit, og elevs ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. pkt. 13 i Aftale om løn- og arbejdsforhold for elever, s. 58, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

- B.** Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2025.

Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

For at fremme kompetenceudviklingen blandt alle medarbejdergrupper er parterne enige om en fælles indsats, der har til formål at udbrede brugen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i virksomhederne.

Parterne forpligter sig til at arbejde for fortsat udbredelse af MUS i virksomheder omfattet af overenskomsten, med udgangspunkt i markedsføring af www.samtalens123.dk.

Parterne forpligter sig desuden til at følge udviklingen i udbredelsen og anvendelsen af MUS i overenskomstperioden, med henblik på evaluering af den fælles markedsføringsindsats.

Tilrettelæggelse af markedsføringsindsatsen og opfølgningen foretages i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden for kontor- og lagerområdet.

Aftale om uddannelsesløft

For at styrke virksomhedernes og medarbejdernes kompetenceudvikling er parterne enige om en fælles informationsindsats, der har til hensigt at højne uddannelsesniveaut og dermed konkurrenceevnen i virksomhederne.

Parterne vil arbejde for en øget udbredelse af

- individuel kompetencevurdering,
- løft fra ufaglært til faglært status og
- løft fra faglært til videregående uddannelsesniveau

Tilrettelæggelse af indsatsen og opfølgningen foretages i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden for kontor- og lagerområdet, der ligeledes finansierer indsatsen.

Aftale om aftalt uddannelsesløft

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS points) over en treårig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS point.

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver.
- Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5).
- De 10 dages selvvalgt uddannelse, som optjenes i det førstkommande år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6) anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet.
- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse.

I det omfang anvendelsen af kompetencefonden, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Virksomheden kan søge kompetencefonden om 100 % lønkomensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder.

Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste.

Parterne anerkender de særlige behov, der er på it-området. HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan derfor aftale særlige forløb eller retningslinjer ud over det ovenfor anførte.

Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

Aftale om uddannelses- og samarbejdsfond

Parterne har etableret en uddannelses- og samarbejdsfond for kontor- og lagerområdet.

Fondens formål er:

- At fremme og udvikle uddannelse og uddannelsesniveau inden for kontor- og lagerområdet med særlig henblik på at sikre virksomhederne en kvalificeret arbejdskraft.
- At udvikle og afprøve uddannelser der ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem.
- At finansiere vederlag til tillidsrepræsentanterne.

Der henvises i øvrigt til fondens vedtægter fastlagt af overenskomstens parter.

FINANSIERING

Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til 768,00 kr. pr. år. pr. fuldtidsansat, der er omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres den 1. juli 2023 til 933,00 kr.

For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

Regnskabsåret er kalenderåret.

Indbetaling af bidrag til fonden sker til Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden på kontor- og lagerområdet først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

Aftale om uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde)

Der er mellem parterne enighed om, at selvadministration af kompetencefonde sker ud fra følgende betingelser:

REPRÆSENTATION

I virksomheder, der selvadministrerer, skal der nedsættes et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg, hvortil medarbejderne har mulighed for at vælge repræsentanter.

I de tilfælde, hvor medarbejderne på virksomheden har valgt en tillidsrepræsentant, indgår denne i uddannelsesudvalget. I virksomheder med flere tillidsrepræsentanter vælger disse selv, hvem iblandt dem der skal være overenskomstområdets repræsentant(er).

Alle medarbejdere, der vælges til uddannelsesudvalget, skal opfylde samme betingelser som for at kunne vælges som tillidsrepræsentant inden for overenskomstområdet.

Parterne er enige om, at hvor der er samarbejdsudvalg, kan uddannelsesudvalget udgøres af et underudvalg hertil.

SAMADMINISTRATION

Der kan ske samadministration med et eller flere andre overenskomstområdets kompetencefonde, forudsat at HK Privat er repræsenteret i uddannelsesudvalget.

Kun de repræsentanter, der repræsenterer medarbejdere med overenskomster med kompetenceudviklingsfonde, der "egenadministreres", kan deltage i beslutningsprocessen om midlernes disponering.

Såfremt der sker samadministration med andre overenskomstområder, er en medarbejdervalgt repræsentant for overenskomstens område berettiget til – via HK Privat – at begære organisationsmøde, hvis repræsentanten er af den opfat-

telse, at der sker en fordeling af midlerne til ugunst for medarbejderne omfattet af overenskomsten.

Såfremt sagen ikke løses på mødet, kan overenskomstområdet udtræde af samadministrationen i forlængelse af organisationsmødet med fremadrettet virkning, således at der ved førstkomende opkrævning skal ske indbetaling til den på overenskomstområdet værende kompetencefond.

Aftale om uddannelses- og samarbejdsaktiviteter

Med det formål at styrke efter- og videreuddannelsen og samarbejdet på overenskomstområdet har parterne etableret en ordning med opsøgende uddannelsesambassadører/partskonsulenter.

Uddannelsesambassadørerne/partskonsulenterne skal:

- Opsøge virksomheder, der hører ind under overenskomsten og her inspirere til en øget efter- og videreuddannelsesaktivitet.
- Medvirke til kompetenceafklaring og rådgive om tilrettelæggelse af konkrete uddannelsesmuligheder.
- Oplyse, vejlede og inspirere til fremme af samarbejdet i virksomhederne.

Uddannelsesambassadørerne/partskonsulenterne kan desuden tilrettelægge og gennemføre regionale informationsarrangementer, der blandt andet kan informere om og inspirere til relevante efter-/videreuddannelsesmuligheder inden for IT-overenskomstens dækningsområde, herunder evt. gennem øget involvering af uddannelseskontaktpersoner.

Uddannelsesambassadørerne/partskonsulenterne skal arbejde tæt sammen, og hver organisation ansætter den nødvendige bemanding.

Aftalen gælder for overenskomstperioden.

Bestyrelsen for Uddannelses- og Samarbejdsfonden for kontor- og lagerområdet fastlægger de nærmere regler for ordningen, herunder uddannelsesambassadørernes/partskonsulenternes arbejdsfunktioner.

Parterne er enige om, at ordningen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Der fastsættes et budget for hvert af de to år, som aktiviteten løber i. Budgettet godkendes af overenskomstens parter.

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfonds opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden har uddannelsesrepræsentanten efter aftale med ledelsen ret til op til 1 dags frihed uden løn om året med henblik på at opkvalificere medarbejderen til den funktion, som ligger i hvervet som uddannelsesrepræsentant. Medarbejderen har ret til lønkomensation fra Uddannelses- og samarbejdsfonden for kontor- og lagerområdet. Overenskomstparterne aftaler nærmere retningslinjer for uddannelsen. Forsøgsordningen bortfalder pr. den 28. februar 2025.

VIKARER

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

STIKORDSREGISTER

A

- Adgang til støtte fra Kompetenceudviklingsfonden 62
- Adoption 24
- Afgørelse af tvistigheder 42
- Afholdelse af ferie 63
- Afskedigelse af tillidsrepræsentant 35
- Afspadsring 12, 41
- Afstigningsuddannelse 60
- Aftale om pensionsordninger 74
- Alderspension 18, 74, 77, 80
- Anciennitet 22, 23, 24, 26, 31, 38, 40, 50, 54, 55, 63, 85, 90, 94
- Ansættelsesbeviser 46
- Ansættelsesbevisloven 46
- Arbejde i kontinuerlig drift 9, 57
- Arbejdsgiverens elevrefusion 62
- arbejdsmarkedspensionsordning 18, 77, 80, 82
- Arbejdsmiljø 36, 48, 52, 61
- Arbejdsmiljøkurser 37
- Arbejdsmiljøloven 37, 52, 61
- Arbejdsmiljørepræsentanten 37
- Arbejdsretten 36, 42
- Arbejdsskadeforsikring 61
- Arbejdsskader 61
- Arbejdstid 9, 10, 12, 21, 29, 33, 39, 41, 49, 52, 53, 54, 57, 61
- Arbejdstid
 - Deltidsansatte 9, 10
 - Elever 61
- Arbejdstidsdirektivet 52

B

- Barnets første sygedag 22
- Barsel 22, 24, 60
- Befordringsudgifter 61
- Beregning af løn for brudte måneder 16
- Besigtigelse 70
- Beskyttelse 31, 32, 45, 47, 51, 53, 56, 86
- Beskyttelsesregler 31
- Betingelser
 - For at have ret til pension 17
 - Skift af pensionsleverandør 19, 78, 79

Betingelser for at have ret til pension 17
Bod 14, 46, 47, 69, 89
Børns hospitalsindlæggelse 23
Børns sygdom 22

C

Chikane og vold på arbejdspladsen 83

D

DA/FH-Udviklingsfonden 37
Deltidsansatte 9, 10, 27, 39, 54, 55, 56, 64, 90, 96
Deltidsarbejde 54
Deltidsdirektivet 54, 56
Distancearbejde 50

E

Efteruddannelse 38
Eksisterende pensionsaftaler 74
Ekstern uddannelse 39, 40, 92
Elever
 Afstigningsuddannelse 60
 Anciennitet 63
 Arbejdsgiverens elevrefusion 62
 Arbejds miljøloven 61
 Arbejdsskader 61
 Arbejdstid 61
 Barsel 22, 60
 Befordring 61
 Befordringstilskud 61
 Befordringsudgifter 61
 Erhvervsskole 59
 Fagprøve 60, 62
 Graviditet 24, 60, 68
 Højere handelseksamen 59
 Højere teknisk eksamen 59
 Handelskostskole 62
 Kost og logi 62
 Mindstebetalingssats 59
 Pension 74
 Refusion 62
 Skoleindmeldelse 59
 Skoleophold 59, 61, 62
 Studentereksamen 59

Sygdom 22, 60
Tillæg 57, 59, 62, 91
Transport 39, 62, 87
Tvistighedsnævnet 63
Uddannelsesansvarlig 62
Uddannelsesplan 59, 63
Uddannelsessted 58
Udstationering 62
Undervisningsmateriale 62
E-læring 92
Enighed 83
Erhvervsskolen 58
Erhvervsuddannelsesloven 62

F

Faglige meddelelser 34
Faglig voldgift 14, 36, 42, 52, 93
Fagprøve 60, 62
Fagretlig behandling 35, 56, 63, 70
Ferie 16, 27, 28, 31, 42, 56, 60, 63
Feriefridage 28
Ferieloven 27, 60, 63
Ferielukning 27
Fleksjob 82
Flextidsordninger 9
Force majeure 27
Forskelsbehandling 54, 55, 68, 70, 84, 85
Fravær 16, 22, 27, 31, 68
Fridag 10, 16, 23
Frilørdage 16
Fritvalgs Lønkonto 14, 71
Fuldtidsansat 10, 39, 54, 55, 64, 85, 90, 96
Funktionsløn 10, 12, 13, 14, 16, 41, 57, 61
Funktionærer 9, 10, 21, 74, 78, 79
Funktionærloven 10, 11, 21, 35
FunktionærPension 79
Fysisk eller psykisk belastning 52

G

Godtgørelse 36, 46, 47, 48, 61, 65, 68, 69, 73, 91

Graviditet 24, 60, 68

H

Handelskostskole 62

Helbredsproblemer 52

Hovedaftalen 36, 42, 43, 45, 69

Hovedferien 27

Hovedudvalget 43

Hovedudvalgsmøde 43

Højere handelseksamen 59

I

Indfasning af pension 41

Indfasning af pension og fritvalg 41

Indsigelse 32

Information og høring 86

Internet 34, 51

K

Klubber 34

Kompetenceudvikling 38, 39, 40, 90, 91, 92, 94, 95

Kompetenceudviklingsfond 39, 40, 62, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94

Koncerner 16, 75

Konfliktbegrænsning 45

Kost og logi 62

Kursus for tillidsrepræsentanter 33

L

Ledende stillinger 9

Ligeløn 68

Ligelønsloven 14, 68, 71

Ligelønssag 70

Lokalaftaler 51, 66, 99

Lægeattest 22

Løn 12

Løntabsgodtgørelse 35, 39, 91

M

Medarbejdersamtaler 38

Medarbejderudviklingssamtaler 94

Meddelelsesblanketter 59

Merarbejde 10, 11
Mindstebetalingssats
 Elever 59
Mobning og vold 83, 84
Modregning i ferietillæg 66

N

Natarbejdere 10, 48, 52
Natperiode 52

O

Ophørende alderspension 18, 77
Oplæringsansvarlig 62, 63
Oplærings- og uddannelsesansvarlige 62
Opsigelse
 Funktionærer 21
Opslag 34, 86
Organisationsforfølgelse 36
Organisationsmøde 35, 42, 67, 69, 88, 89, 97
Orlov 24, 27
Overarbejde 9, 10, 11, 52
Overarbejdsbetaling 10, 11, 13
Overarbejdstillæg 9, 11, 12
Overenskomstens dækningsområde 8, 31, 50, 90, 92, 98
Overenskomstens varighed 46

P

Paritetisk nævn 13
Pauser 9
Pension 11, 14, 17, 41, 74
Pensionssatser 17
Praktik i udlandet 62
Princippet om ikke-forskelsbehandling 55, 85

R

Rammeaftaler 83
Realkompetenceudvikling 40
Refusion 62
Rejseordninger 41
Risikofyldt beskæftigelse 52
Rådighedsvagt 9, 57

S

samarbejdsudvalg 80
Samarbejdsudvalget 39
Sammenlignelig fastansat 85
Seniorfrihed 28
Selvadministration 97
Selvvalgt uddannelse 39, 90, 92, 94, 95
Skift af pensionsleverandør 19, 748, 79
Skoleindmeldelse 59
Skoleophold 59, 61
Stedfortrædende 30, 31
Studentereksamen 59
Sygdom 19, 20, 22, 28, 31, 60
Sygemeldingsblanket 22
Særbestemmelser 44, 45
Særlig fortrolig karakter 9
Sønehelligdage 11, 16, 21

T

Tastearbejde 36
Telefonvagt 9, 57
Tidsbegrænset ansættelse 84
Tillidsrepræsentant 30, 37, 86, 93, 96
 Arbejdsretten 36, 42
 Beskyttelse 32
 Beskyttelsesregler 31
 Faglige meddelelser 34
 Faglig voldgift 14, 36, 42, 52, 93
 Fagretlig behandling 35, 56, 63
 Godtgørelse 36, 46, 47, 68, 69
 Indsigelse 32
 Klubber 34
 Kursus for tillidsrepræsentanter 33
 Opgaver 32
 Organisationsfølgelse 36
 Tvingende årsager 35, 36
 Valg af tillidsrepræsentant 31
Tillæg 18, 77
Tro og loveerklæring 22
Tvistigheder 42, 63, 64
Tvistighedsnævnet 63

U

- Uddannelse 12, 22, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 85, 86, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96
- Uddannelsesaftale 31, 58, 59, 60, 62
- Uddannelsesansvarlig 59, 62, 93
- Uddannelses- og samarbejdsfond 34, 38, 40, 95, 96, 97
- Uddannelsesplan 38, 59, 63, 92
- Uddannelsesplanlægning 38, 92
- Uddannelsessted 58
- Udenlandske medarbejdere 87
- Udstationering 62, 73
- Ulykker 27
- Undervisningsmateriale 39, 62
- Unge under 18 år
 - Funktionærloven 21
 - Midlertidige assistancer 21
 - Mindstebetalingssats 59
 - Søgehelligdage 11, 16, 21
 - Vikarer 21
- Uoverensstemmelser 13, 43, 52, 56, 63, 83, 86, 93

V

- Valg af tillidsrepræsentant 31
- Variierende ugentlige arbejdstider 9
- Vederlag 33, 96
- Vejledning 21
- Videnregnskaber 92
- Virksomhedsinterne kurser 38
- Voksenuddannelse 17, 60



Weidekampsgade 8
2300 København S
Telefon 7011 4545
hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

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

Lagernummer 4418 0105 26

