

**2020
2023**

Indgået mellem
DI Overenskomst II
og
HK Privat
samt HK HANDEL

Funktionær- overenskomst for Handel, Transport og Service

DI nr. 794534
HK nr. 4418010013



FUNKTIONÆR- OVERENSKOMST FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

2020-2023

Mellem



DI Overenskomst II

og



**HK nr. 4418010013
DI nr. 794534**

Indhold

Indhold	2
§ 1 Arbejdstid.....	4
§ 2 Fast deltidsansættelse	5
§ 3 Overarbejde	6
§ 4 Løn	7
§ 5 Pension og gruppelivsforsikring	8
§ 6 Unge under 18 år	11
§ 7 Løn- og arbejdsforhold for elever	12
§ 8 Midlertidigt ansatte	17
§ 9 Personlig opsigelse	17
§ 10 Sygdom, barns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, barns lægebesøg og barsel	18
§ 11 Ferie	22
§ 12 Andre fridage, Fritvalgskonto og Seniorordning	22
§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter	28
§ 14 Arbejdsmiljø	34
§ 15 DIO II og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden samt DA/LO Udviklingsfonden	36
§ 16 Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse	36
§ 17 Vikarer	39
§ 18 Afgørelse af tvistigheder	39
§ 19 Oprettelse af overenskomst	39
§ 20 Funktionæroverenskomstens område	45
§ 21 Overenskomstens varighed	45
Protokollat om ansættelsesaftale	46
Protokollat om distancearbejde	47
Protokollat om kodeks for aftler med udenlandske medarbejdere	49
Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse	50
Aftale om rådgigheds tjeneste	52
Aftale om implementering af Rådets Direktiv om forældreorlov	53
Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob	54

Protokollat samt bilag A om overførsel om ferie m.v.	55
BILAG A	57
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets Direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde).....	58
Aftale om implementering af Direktiv om tidsbegrænset ansættelse.....	61
Protokollat for lagerområdet	64
Protokollat om særlige bestemmelser for IT-området	67
Tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet	69
Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond.....	71
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond	72
Protokollat om aftalt uddannelsesløft med støtte fra kompetenceudviklingsfonden ..	77
BILAG A Positivliste over aftalt uddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden	80
Protokollat om Uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde – indskrivning af praksis)	84
Protokollat om løn- og arbejdsforhold for KVVU-studerende	85
Protokollat om lokale aftaler	86
Protokollat om behandling af tvistigheder mellem DIO II og HK Privat og HK HANDEL.....	87
Protokollat om elektroniske dokumenter	88
Aftale om frihed til faglige tillidshverv.....	89
Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten	90
Organisationsaftale om bæredygtighed og digitalisering.....	91
Organisationsaftale om databeskyttelse	92
Organisationsaftale om rådighedstjeneste	93

§ 1 Arbejdstid

- a. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
- b. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
- c. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede 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. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

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

- d. 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.
- e. 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 organisationerne inddrages.
- f. 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.
- g. Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.
- h. Der henvises i øvrigt til Aftale om rådighedstjeneste.
- i. Lokalaftaler om øget varierende arbejdstid

Der kan på den enkelte arbejdsplads, som en forsøgsordning i overenskomstperioden, indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplanperiode op til 52 uger, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over arbejdstidsplanperioden. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås aftalen med den lokale HK afdeling.

I aftalen fastlægges rammerne for den øgede varierende arbejdstid. Manglende enighed om forståelsen af lokalaftalen kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. Protokollat om behandling af tvistigheder mellem DIO II og HK Privat og HK HANDEL.

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

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Det skal sikres, at lokalaftalen indeholder regler om opsigelse.

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

§ 2 Fast deltidsansættelse

- a.** 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.
- b.** Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- c.** 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. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsansatte deltager i merarbejde og overarbejde.
- d.** Der betales for sønehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- e.** 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. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 1 litra c.
- f.** Deltidsansatte med en arbejdstid på 8 timer pr. uge eller derunder er ikke omfattet af Funktionærloven.
- g.** Der henvises i øvrigt til Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde.

§ 3 Overarbejde

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

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%.

Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1 og 2, betales med timeløn + 50% for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100%.

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%.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Afspadsring

- a. Der kan aftales afspadsring af overarbejde, således at 50% timer afspadsres med 1,5 time, og 100% timer afspadsres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Der kan ligeledes aftales afspadsring således, at der afspadsres time for time og 50% eller 100% tillægget udbetales.

- b. Afspadsringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadsringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.
- c. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadsningsdage. Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 4 Løn

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Medarbejderen kan bede om en samtale, hvor vurderingen forelægges.

- b. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, vilje til samarbejde, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold, ansvar og eventuel uddannelse samt om der er indgået aftale om funktionsløn, jf. § 4 litra g.
- c. Overenskomstparterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.
- d. Der kan individuelt eller kollektivt indføres lønsystemer på den enkelte virksomhed med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- e. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn 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. b, kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

- f. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- g. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 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. § 3.

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. 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 til lempelser, 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.

- h.** Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- i.** Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Beregning af løn for brudte måneder

- a.** Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som $\frac{1}{25}$ af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde.
- b.** Der betales for frilørdage og sønehelligdage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c.** Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der $\frac{1}{25}$ af månedslønnen for hver feriedag/fridag.
- d.** Ved fradrag på grund af fridage fradrages $\frac{1}{25}$ af månedslønnen for hver fridag, medmindre medarbejderen er ansat på funktionsløn.

§ 5 Pension og gruppelevsfor sikring

Pensionsbidrag

Det samlede pensionsbidrag er 12 pct.

Heraf udgør virksomhedens bidrag $\frac{2}{3}$ og medarbejderens bidrag $\frac{1}{3}$.

Pr. 1. oktober 2012 beregnes pensionsbidraget af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.: Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndelevs, der indgår i bidragsgrundlaget.

For medarbejdere, ansat i fleksjob, henvises til protokollat om pension for personer ansat i fleksjob.

Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning, se under § 19 Pensionsordninger.

I. Hvem omfatter pensionsaftalen

Virksomheder omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst forpligtes til at drage omsorg for, at medarbejdere, som udfører arbejde, der er omfattet af overenskomsten, får en pensionsordning.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår nedenfor, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension
Sundkrogsvej 4
2100 København Ø
Telefon: 39175000

Alle medarbejdere, som i en af overenskomsten omfattet virksomhed udfører arbejde, der er dækket af overenskomsten, skal have pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- a. Aftalen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år, dog ikke elever.
- b. Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder, omfattede 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.

- c. Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.
- d. For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- e. For medarbejdere, der når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, er fyldt 60 år, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, ellers etableres en ophørende alderspension.

Anm.: Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønske om finansiering af pension til elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start, ændres overenskomsten i overensstemmelse med parternes aftale herom. Ændret tekst vil i givet fald fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider.

II. Respekt for bestående aftaler

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele den af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stedet for Pension for Funktionærer på følgende betingelser:

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftalte bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension og en éngangssum på kr. 60.000 ved død og invaliditet. Er disse betingelser ikke i

forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses, så betingelserne bliver opfyldt inden den 1. november 1993. Arbejdsgiveren 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.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af DA – 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.

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 arbejdsgiverens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Arbejdsgiveren 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 overenskomtparterne etablerede ordning. Det fulde bidrag tilbageholdes af arbejdsgiveren 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, således at arbejdsgiverne i den forbindelse er berettigede til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag).

III. Skift af pensionsleverandør

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der har indgået aftale med Pension for Funktionærer om arbejdsmarkedspension.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

1. 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.
2. Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
3. 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.
4. Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver for højet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt arbejdsmarkedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

IV. Modregning

I det omfang, en arbejdsgiver 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 arbejdsgiveren bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

§ 6 Unge under 18 år

a. Minimallønnen udgør:

1. marts 2020 kr. pr. md.	1. marts 2021 kr. pr. md.	1. marts 2022 kr. pr. md.
11.339,00	11.571,00	11.795,00

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

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

c. Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 4.

§ 7 Løn- og arbejdsforhold for elever

a. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der påbegynder uddannelse i henhold til bekendtgørelse om engroshandelsuddannelse/handelsuddannelse, kontoruddannelse, kontorserviceuddannelse, kundekontakt-centeruddannelse samt elever i individuel erhvervsuddannelse indenfor overenskomstens dækningsområde, jf. lov om erhvervsuddannelser.

b. Formkrav

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

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

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

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

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 fagprøven gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen.

Eleven skal medvirke aktivt til at tilegne sig de kvalifikationer, der er målbeskrevet for såvel praktik som teori i den pågældende uddannelsesbekendtgørelse. Den uddannelsesansvarlige udarbejder, på vegne af virksomheden og i samarbejde med eleven, senest ved prøvetidens udløb en skriftlig uddannelsesplan for eleven – i overensstemmelse med reglerne for praktikuddannelsen. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

c. Praktiktid mv.

Praktiktidens længde fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne. Det Faglige Udvalg har i forlængelse heraf fastsat regler for merit, samt for forholdet mellem antallet af elever og udlærte.

d. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold i henhold til bekendtgørelsen medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende.

Datoen for prøvetidens udløb skal i disse tilfælde skriftligt meddeles eleven hurtigst muligt.

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

Dette skal ske skriftligt ved kopi af den af Undervisningsministeriet udarbejdede standardblanket om ophævelse.

e. Mindstebetalingssatser

Minimallønnen udgør:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
	kr. pr. md.	kr. pr. md.	kr. pr. md.
1. år	11.411,00	11.605,00	11.802,00
2. år	12.732,00	12.948,00	13.168,00
3. år	14.008,00	14.246,00	14.488,00
4. år	15.176,00	15.434,00	15.696,00

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

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, HF-eksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på kr. 905,00 pr. måned.

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

Er en uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste lønsatser 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.

Elever i kontorserviceuddannelse og kundekontaktcenteruddannelse indplaceres således i de nævnte lønsatser:

- Elever uden særlige uddannelsesmæssige forudsætninger (hvor uddannelsesaftalen er 2-årig) aflønnes med 1. og 2. års sats.
- Elever med forudgående HG 1 (hvor uddannelsesaftalen er 1-årig) aflønnes med 2. års sats.
- Elever med forudgående HG 2 (hvor uddannelsesaftalen er 1-årig) aflønnes med 2. års sats.

Til elever med forudgående HHX, studentereksamen, HF eller HTX ydes et tillæg på kr. 905,00 pr. måned.

For uddannelsesaftaler om uddannelse til delkompetence – reguleret af de pågældende faglige udvalg – aflønnes eleven med de satser, der svarer til uddannelsens varighed, startende med 1. års sats.

Ved afkortning af en uddannelsesaftale til reguleret delkompetence aflønnes efter samme principper som ved uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau i forhold til det regulerede delkompetenceforløbs samlede varighed.

Individuelle forløb efter EUD-loven aflønnes startende med 1. års sats.

I forbindelse med den afsluttende fagprøve stiller virksomheden informationer og materialer til rådighed til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

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 § 4.

f. Voksenelever

Ved voksnelever forstås elever, der ved indgåelse af uddannelsesaftale er fyldt 25 år. Overenskomstens parter anbefaler, at der aflønnes i henhold til overenskomstens § 4.

For uddannelsesaftaler, hvor den voksne elev i mindst 6 måneder forud for aftalens indgåelse har været ansat i den pågældende virksomhed, skal der aflønnes i henhold til overenskomstens § 4.

Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.

g. Sygdom, graviditet og barsel

Ved fravær pga. sygdom, graviditet og barsel henvises til Funktionærlovens §§ 5 og 7, EUD-lovens § 58 samt overenskomstens § 10. Herudover er reglerne i Sygedagpengeloven og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselsorlov mv. gældende.

h. Ferie

Elever er omfattet af Ferielovens regler.

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

i. Arbejdsskader

Elever er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

j. Arbejdstid

I henhold til Arbejds miljøloven må elever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

I øvrigt henvises til Beskæftigelsesministeriets gældende bekendtgørelse om unges arbejde.

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. Sidstnævnte vurdering 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.

k. Befordring

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

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o. lign. Anvendes eget befordringsmiddel ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km. Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

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

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

l. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

Arbejdsgiveren refunderer elevens udgifter til undervisningsmaterialer på op til kr. 800,00 for det samlede uddannelsesforløb plus budgetterede udgifter til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til lov om erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for eleven, afholdes af virksomheden.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler arbejdsgiveren de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi i henhold til gældende bekendtgørelse.

m. Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

n. Støtte fra kompetenceudviklingsfonden

Med virkning fra 1. maj 2014 har elever efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

o. Oplæringsansvarlige

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

Det er derfor vigtigt, at den oplæringsansvarlige ajourfører sin viden.

p. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

q. Anciennitet

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse beregnes ancienniteten ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.

r. Forsikringsydelse

Elever, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- I. Invalidepension
- II. Invalidesum
- III. Forsikring ved kritisk sygdom
- IV. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg. DIO II er berettiget til at oprette en gruppelevnignende ordning.

Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb.

Invalidepension: kr. 60.000 årligt

Invalidesum: kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000

Dødsfaldssum: kr. 300.000

s. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU)

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
Sats	11.411,00	11.605,00	11.802,00

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

§ 8 Midlertidigt ansatte

Midlertidigt ansatte, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. Funktionsnærlovens § 2, stk. 4, aflønnes i henhold til § 4.

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 Personlig opsigelse

1. Funktionærer

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionsnærlovens 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 arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned. Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

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

3.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, 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 afskedigelsesrunder kan såvel virksomheden som HK Privat og HK HANDEL gennem Dansk Industri 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.

§ 10 Sygdom, barns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, barns lægebesøg og barsel

Sygdom

a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.

b. Virksomheden kan forlange dokumentation.

Organisationerne er enige om at anbefale, at der som dokumentation for fravær grundet sygdom anvendes den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket („tro og loveerklæring”).

c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse på 1 à 2 dage hyppigt forekommer. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

Børns sygdom

a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

- b. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første helesygedag.

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

- c. 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 Fritvalgskonto.

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

Frihed ved barnets lægebesøg

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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 Fritvalgskonto, jf. § 12, litra d.

Børns hospitalsindlæggelse

- a. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d. Hvis medarbejderen under fraværet er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Børneomsorgsdage indtil maj 2020

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

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

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

Børneomsorgsdage fra 1. maj 2020

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden 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 fritvalgskonto.

Børneomsorgsdage fra 1. september 2021

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

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

Graviditet, adoption og orlov

Der henvises til gældende lovgivning.

Barsel

- a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 14 uger efter modtagelsen, i det omfang, der i henhold til Barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

- b.** Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov.
- c.** Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder. De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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 barselsloven § 15.

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

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

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

- d.** Pr. 1. juli 2020 yder virksomheden fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 16 uger har den forælder, der har ret til at holde de 14 ugers barselsorlov, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

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

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

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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 barselsloven § 15.

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

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

mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

- e. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

Arbejdsgiverbidrag Arbejdstagerbidrag Samlet bidrag		
kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
1.360,00	680,00	2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er enighed om, at der er fuld modregningsadgang for eksisterende lokale aftaler, som indeholder ekstraordinære pensionsbidrag under henholdsvis barsels- og forældreorlov. Modregningsadgangen forudsætter, at pensionsbidragene mindst svarer til ovennævnte skala og at lokalaftalerne indsendes til organisationerne til godkendelse.

§ 11 Ferie

Stk. 1. Ferie

- a. Ferieloven er gældende.
- b. Hvor der ikke holdes samlet ferielukket, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

Stk. 2. Feriegarantiordning

- a. DIO II og HK er enige om, at feriegarantiordningen kan anvendes til alle medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.
- b. DIO II afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Stk. 3. Ferieoverførsel

Der henvises til den mellem organisationerne indgåede aftale om ferieoverførsel mv.

§ 12 Andre fridage, Fritvalgskonto og Seniorordning

a. Feriefridage indtil 1. maj 2020

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage.

For fuldtidsansatte udgør feriefri dagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefri dage af 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefri dagene betales som ved sygdom.

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

Feriefri dage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Sygdom forud for en planlagt feriefri dag giver ret til en erstatningsfri dag.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefri dage.

Ved ferieårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefri dage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefri dage i hvert ferieår.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefri dage eller kompensation herfor.

Feriefri dage fra 1. maj 2020

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefri dage.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefri dage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 - 31. august 2021 tildeles 5 feriefri dage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

For fuldtidsansatte udgør feriefri dagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefri dage af 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Feriefri dagene betales som ved sygdom.

Feriefri dage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Feriefri dage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Sygdom forud for en planlagt feriefri dag giver ret til en erstatningsfri dag.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Feriefridage fra 1. september 2021

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage indenfor et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage.

For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage af 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsfridag.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelede feriefridages udløb, udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefridage i hvert ferieår.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

b. Frihed den 24. december eller 31. december

Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg.

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

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

c. Frihed på grundlovsdag

Medarbejderen har ret til en hel fridag med løn på grundlovsdag.

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

d. Regler om Fritvalgskontoen

For at tilbyde de ansatte attraktive ansættelsesvilkår og imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, indgår følgende elementer på medarbejderens fritvalgskonto:

- a. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 5,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.

Pr. 1. marts 2021 afsættes i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.

Pr. 1. marts 2022 afsættes i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.

- b. De i henhold til § 12 punkt a nævnte feriefridage kan medarbejderen helt eller delvist lade indgå i opsparingen. Ønsker medarbejderen dette, skal virksomheden have meddelelse herom senest 30. april 2020. For feriefridage tildelt for perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021, i alt 6,67 feriefridage, gælder, at værdien af den enkelte feriefridag svarer til løn under sygdom. For feriefridage, som ikke fravælges forud for den 30. april 2020, gælder reglerne i § 12 a i sin helhed.

Ovenstående afsnit bortfalder 1. september 2020 og erstattes af følgende afsnit:

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til de i henhold til § 12 punkt a nævnte feriefridage, kan helt eller delvist lade feriefridagene indgå i opsparingen. Ønsker medarbejderen dette, skal virksomheden have meddelelse herom senest 1. juni (første gang 2021). For feriefridage tildelt for perioden 1. september – 31. august, i alt 5 feriefridage, gælder, at værdien af den enkelte feriefridag svarer til løn under sygdom. For feriefridage, som ikke fravælges forud for den 1. juni, gælder reglerne i § 12 a i sin helhed.

- c. På virksomheder, hvor der for medarbejdere, omfattet af overenskomstens pensionsordning, er aftalt højere pensionsbidrag, end den i overenskomstens § 5 fastsatte pensionsats, kan det mellem medarbejderen og virksomheden aftales, at indbetalinger udover denne sats tilgår opsparingen.

Valget vedrørende punkt b og c er gældende indtil nyt valg foretages. Valget kan dog tidligst foretages med virkning fra den 1. september (i 2020: 30. april) i det efterfølgende år.

Opsparingen til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Opsparingen til Fritvalgskontoen opgøres løbende pr. måned.

Anvendelse og udbetaling

Medarbejderen kan vælge at anvende ovennævnte løbende opsparing til pension eller løn.

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin fritvalgskonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, f.eks. ved ferie, feriefridage, overenskomstmæssige fridage, børneomsorgsdage og børns 2. hele sygedag. Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også ved lægesøg i forbindelse med barns sygdom.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales et større beløb end den enkelte til enhver tid har opsparet.

Mulighed for løbende løn eller opgørelse ved kalenderårets udløb

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin fritvalgskonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni (i 2020: 30. april), 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.

Overenskomtparterne opfordrer til, at virksomhederne tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgskontoens muligheder.

Hvis virksomheden ikke opfylder betingelserne for at udbetale fritvalg løbende sammen med lønnen, eller ikke ønsker at gøre brug af denne mulighed, opgøres medarbejderens eventuelle tilgodehavende på Fritvalgskontoen ved kalenderårets udløb. Beløbet udbetales og/eller indsættes på medarbejderens pensionsordning efter medarbejderens valg. Såfremt medarbejderen hér intet valg har foretaget, udbetales beløbet. For medarbejdere, der har valgt seniordage, udbetales indestående på kontoen ikke løbende, medmindre beløbet overstiger værdien af de valgte seniordage.

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

Det særlige fritvalgstillæg

Der udbetales et særligt ikke-ferieberettigende fritvalgstillæg til medarbejderen ved kalenderårets udløb, medmindre de lokale parter har aftalt noget andet. Det særlige fritvalgstillæg udgør 24 øre pr. præsteret arbejdstime i kalenderåret.

Fratræden

Ved fratræden udbetales medarbejderens tilgodehavende på fritvalgskontoen. Samtidig udbetales en forholdsmæssig andel af det særlige fritvalgstillæg, jf. ovenfor.

Lokalaftale

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgskontoen, jf. § 12, litra d, afsnit a, og/eller det særlige fritvalgstillæg på 24 øre, 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 – HK HANDEL.

Desuden kan der indgås lokalaf tale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgskontoen.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DIO II.

e. Seniorordning

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 5. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgskonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 12, litra a, 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, jf. betalingen nedenfor.

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

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. juni (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en

seniorordning med seniorfridage i 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 i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. juni (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Overgang til nyt ferieår

Det antal seniorfridage, som medarbejderen skal træffe valg om senest 1. april 2020, kan afholdes i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejderen skal træffe nyt valg om seniorfridage, senest 1. juni 2021 med virkning for den ferieafholdelsesperiode, der begynder den 1. september 2021.

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, litra a.

Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

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

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

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

§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomhederne er et tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten er en central person i dette samarbejde.

1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- a.** 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. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 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. 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 tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

- d. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende af længere varighed på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, som skal opfylde betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.
- e. Tillidsrepræsentanten kan på de hold, hvor vedkommende ikke selv arbejder, og som omfatter mindst 5 medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Talsmanden er ikke omfattet af bestemmelsen i § 13 stk. 5.

2. Valget til tillidsrepræsentant

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor.

Tillidsrepræsentant og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette antal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst. Elever og ungarbejdere kan ikke vælges som tillidsrepræsentanter.

Med virkning for uddannelsesaftaler indgået pr. 1. maj 2017 gælder, at en tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget. Det kan dog lokalt aftales, at en tillidsrepræsentant dækker flere afdelinger end den, 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 DIO II. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- f. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomhedens ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt samarbejde på virksomheden.
- b. Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.
- c. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen.
- d. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomhedens ledelse.
- e. Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- f. Organisationerne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- g. Såfremt der er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan drøftelser om medarbejderens/medarbejdernes løn føres med eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.

4. Vederlag til tillidsrepræsentanter

- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetægelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

- b. Vederlaget udbetales fra udviklings- og samarbejdsfonden, jf. Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfonden.
- c. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- d. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2012.
- e. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfaldervederlaget.
- f. Indtil 1. april 2017 udgjorde vederlaget henholdsvis kr. 8.000, 15.000 og 30.000. Pr. 1 april 2017 udgør vederlaget:
 - i. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.
 - ii. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.
 - iii. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

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

5. Klubber, 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 virksomhedens ledelse efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
Stedet aftales med virksomhedens ledelse, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Adgang til IT og internet

Hvis der er IT og internetadgang på den virksomhed, hvor tillidsrepræsentanten er ansat, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a.** Hvis arbejdsgiveren finder, at der foreligger tvingende årsager, jf. stk. b, til at opsigse en tillidsrepræsentant, skal han rette henvendelse til DIO II, der herefter skal rejse spørgsmålet efter reglerne om behandling af faglig strid.

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

Fastsås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens 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 forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- d.** Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- e.** Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, 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 den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g.** Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h.** Såfremt forbundet 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. Den i denne bestemmelse nævnte procedure i forbindelse med afskedigelse gælder også ved afskedigelse af medlemmer af De Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark.
- j. Hvor overenskomsten ikke er sat i kraft på grund af 50 % reglen, er medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, medlem af Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og suppleant, omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentanter.
- k. Fra 1. maj 2017 gælder, at en medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

8. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

Fra 1. maj 2017 gælder, at en medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II, HK Privat og HK HANDEL efter de gældende regler herfor.

9. Regionale tillidsrepræsentanter

Der kan i virksomheden efter nærmere aftale mellem DIO II og HK Privat og HK HANDEL indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

a. Formål

Formålet med aftalen er at give mulighed for at udvide overenskomstens § 13, stk. 2b, således at der også i virksomheder med filialer eller geografiske adskilte afdelinger, hvor der ikke er mindst 6 organiserede medarbejdere i nogen filial eller afdeling, kan træffes aftale om at vælge en tillidsrepræsentant for et regionalt afgrænset område.

b. Valgbarhed

Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsrepræsentant som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

c. Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?

De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

d. Valget til regional tillidsrepræsentant

Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

e. Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

f. Opsigelse

Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

§ 14 Arbejdsmiljø

Organisationerne er enige om, at samarbejdet mellem virksomheder og ansatte om arbejdsmiljø har væsentlig betydning for virksomheden og dens ansatte. Parterne vil støtte virksomhedernes bestræbelser i den forbindelse.

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelse for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelse og organisering af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

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 hjemmeside om disse.

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 – HK HANDEL.

Denne frihed er uden løn, medmindre andet er bestemt af arbejdsmiljøloven.

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

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

Organisationerne opfordrer virksomhederne til jævnligt at drøfte arbejdsmiljø og herunder især følgende arbejdsmiljøforhold:

- a.** Tastearbejde. Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler og henviser i den forbindelse til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler.
- b.** I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 13 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes arbejdsmiljøudvalg eller arbejdsmiljøorganisation, skal henstillingen eller klagen behandles i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.
- c.** TV-overvågning. Hvor der planlægges TV-overvågning, henvises blandt andet til bestemmelserne i lov om TV-overvågning samt aftalen om kontrolforanstaltninger mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.
- d.** Jobrotation – variation i arbejdet. Organisationerne anbefaler, at man i virksomheden drøfter muligheden for indførelsen af jobrotation m.v., hvor dette er relevant, for at sikre den enkeltes udvikling og fleksibilitet og undgå eller reducere arbejdsmiljømæssige belastninger.
- e.** Tunge løft/gentagne løft. Udover at vurdere disse i virksomhedens arbejdsplads-vurdering anbefaler organisationerne, hvor dette er relevant, at overveje, hvorledes tunge eller gentagne løft kan reduceres eventuel ved jobrotation, ny teknologi og lignende, jfr. stk. d.
- f.** Psykologhjælp i tilfælde af overfald og røveri. Organisationerne anbefaler, at man, hvor dette er relevant, tager initiativer til forebyggelse af overfald og røveri og indførelse af procedure for psykologisk krisehjælp til ansatte, der har været

udsat for vold, overfald eller røveri.

- g. Natarbejde. Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder. Medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

§ 15 DIO II og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden samt DA/LO Udviklingsfonden

Til DIO II og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefond betales således:

Pr. 1. marts 2020 indbetales et beløb svarende til 40 øre pr. præsteret arbejdstime.

Virksomheden indbetaler derudover et beløb svarende til 520 kr. pr. år pr. fuldtids-ansat medarbejder omfattet af overenskomsten til selvvalgt uddannelse. Se Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond og Protokollat om Kompetencefond.

Til DA/LO-udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 ydes fra arbejdsgiverside 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 16 Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse

På grund af de strukturelle ændringer, der finder sted i erhvervslivet – herunder nye arbejdsorganiseringsformer – og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er parterne enige om at anbefale, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer – både gennem jobrelevant opkvalificering, efter- og videreuddannelse.

Parterne er derfor enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

Med aftalen anbefaler parterne, at virksomheder og medarbejdere i fællesskab prioriterer en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsats.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, f.eks. gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Parterne anbefaler, at følgende elementer inddrages i medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte:

- Ajourførte grundlæggende skolekundskaber kan være forudsætningen for opkvalificering til relevant fagligt niveau og for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer.
- Behov for almen kvalificering – f.eks. IT-anvendelse, fremmedsprog m.v. – anbefales ligeledes at indgå i overvejelserne ved medarbejderudviklingssamtalen.
- Faglig ajourføring/efteruddannelse og videreuddannelse.

Med baggrund i den demografiske udvikling anbefaler parterne en særlig indsats og målrettet uddannelsesvejledning for ældre medarbejdere.

Planlægning og gennemførelse

Det anbefales, at principper og retningslinjer for den samlede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation – efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Dette kan eksempelvis foregå:

- I regi af samarbejdsudvalg.
- Og/eller i paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg.
- Og/eller i samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

Hvis ingen af de ovenstående muligheder foreligger, aftales retningslinjer mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Organisationerne anbefaler, at der inddrages materialer udviklet af eller anbefalet af organisationerne. Organisationerne stiller sig i øvrigt til rådighed for rådgivning og vejledning af den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere.

Såfremt medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren medarbejderens deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet. Det anbefales, at der benyttes det af parterne udviklede dokumentationsmateriale.

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i undervisning under fleksible afholdelsesformer, herunder e-læring aftalt med arbejdsgiveren, aftales de tidsmæssige rammer for forberedelse og gennemførelse forud for forløbet.

Deltager medarbejderen i arbejdsmarkedsuddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd

er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, udræder arbejdsgiveren kursusafgifter, transport i henhold til Undervisningsministeriets gældende bekendtgørelse og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af DIO II og HK.

Organisationerne er enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejderne, under fornødent hensyn til virksomhedens tarv, ret til én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

Selvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant:

- a. for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen fra kompetenceudviklingsfonden, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller
- b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

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 en 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 kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Anm.:

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.

Aftalt uddannelse

Medarbejder og virksomhed kan aftale at veksle medarbejderens ret til frihed til selvvalgt uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse med sigte på et uddannelsesløft. Virksomheden vil i denne situation kunne ansøge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden til forløbet. Denne mulighed er knyttet til de uddannelsesforløb, som er beskrevet i Protokollat om aftalt uddannelsesløft med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastlægger de nærmere retningslinjer for tildeling af støtte.

§ 17 Vikarer

En vikar, der efter endt vikaransættelse, formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse i samme virksomhed, medtager optjent anciennitet fra den seneste vikaransættelse i den pågældende virksomhed.

§ 18 Afgørelse af tvistigheder

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til ”Norm for regler for behandling af faglig strid”.

Se Protokollat om behandling af tvistigheder.

I afskedigelsessager kan overenskomstparterne i konkrete tilfælde træffe aftale om en fælles anmodning til Afskedigelsesnævnet om, at tidsfristen for sagens indbringelse for Afskedigelsesnævnet fraviges. Tilsvarende gælder for så vidt angår fristerne for senere processkrifter.

Sager om vikarbureauvikarer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal brugervirksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold.

§ 19 Oprettelse af overenskomst

1. Betingelser

- a. Forbundet kan kun slutte overenskomst med medlemmer af DIO II gennem DIO II.
- b. Det er en betingelse, at forbundet på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.

- c. Et overenskomstkrav kan fremsættes over for enkelte dele af kontor eller lager, såfremt de som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår kan betragtes som selvstændige afdelinger.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

De på virksomheden beskæftigede medlemmer kan af HK endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette punkt nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne på et område som defineret i nærværende bestemmelse.

- f. Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO II har en overenskomst som dækker nærværende overenskomsts område med HK Privat og/eller HK HANDEL, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Dette gælder, uanset om overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale.

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO II tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Gældende for lokale aftaler indgået efter den 1. maj 2020:

Lokale aftaler vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af nedenstående bestemmelser om opsigelse.

Lokale aftaler indgået i medfør af nærværende bestemmelse kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet er aftalt.

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for udløbet af opsigelsesvarslet for aftalen. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale, før disse regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokale aftaler indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås. Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er omfattet af overenskomster eller aftale med HK Privat og/eller HK HANDEL dækkende nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmeldelsesdatoen af nærværende overenskomst, såfremt betingelserne i § 19, stk. 1, litra b (50 pct.-reglen) er opfyldt.

2. Fremgangsmåde

- a.** Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet overfor DIO II oplyse, hvor mange ud af det samlede antal ansatte inden for det område kravet vedrører, der er medlem af forbundet.
- b.** Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50 pct.-kravet er opfyldt, skal forbundet og virksomheden overfor DIO II nærmere angive, hvilke medarbejdere, man anser som hørende under overenskomstens område.
- c.** Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan forbundet fremsætte krav om forhandling organisationerne imellem. Tidspunktet for forhandlingen skal være aftalt inden 14 dage efter dette kravs fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

- d.** Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommande 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e.** I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til § 20, stk. 1b, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.
- f.** DIO II vil ikke kræve 50 pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomst oprettet for sine medarbejdere inden for overenskomstens område, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

3. Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning

- a.** Omfattet af overgangsordningen er:
Kommande medlemmer af DIO II, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke HK inden indmeldelsen i DIO II har rejst krav om overenskomst.
- b.** De under litra a anførte medlemsvirksomheder i DIO II kan, uanset at 50 pct.-reglen ikke er opfyldt, vælge at tiltræde overenskomsten. I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

Bestemmelsen nedenfor under litra c finder tilsvarende anvendelse ved virksomheders selvstændige ønske om at tiltræde overenskomsten, jf. ovenfor. Dette gælder uanset om tiltrædelsen sker i forbindelse med virksomhedens indmeldelse eller på et senere tidspunkt. Såfremt tiltrædelse sker efter indmeldelsen, regnes fristerne for protokollering og optrapning fra tidspunkt for overenskomstens ikrafttræden.

- c.** Senest 3 måneder efter indmeldelsen i DIO II, 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 i overenskomsten 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 protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- e.** Parterne er enige om, at overenskomstens § 5 om pension er gældende.

4. Optrapning af bidrag til Fritvalgskontoen

- a.** Nyoptagne medlemmer af DIO II, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgskonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgskonto 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 Fritvalgskontoen, jf. § 12 d, litra a, fraregnet 4,0 procentpoint. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- c.** Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 12 d, litra a, fraregnet 4 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning i litra d. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 12 d, litra a.
- d.** For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapping på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i DIO II, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

- e.** Det protokolleres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes optrappingen finder sted.
- f.** En eventuel Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.
- g.** Optrappingsordninger etableret før 1. marts 2020 fortsætter uændret.
- h.** DIO II giver meddelelse til HK Privat og HK Handel, når et medlem omfattes af overenskomsten. Hvis der er tale om et nyoptaget medlem, der ønsker optrapping i henhold til ovenstående bestemmelser, fremsender DIO II dokumentation for, at 3 måneders fristen er opfyldt.

5. Optrapping af bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond

- a.** Medlemmer af DIO II, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen. Det protokolleres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelsen af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

Forståelse af 50 pct.-reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt?

Beregningsreglen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i DIO II.

B. Hvilke medarbejdere medregnes?

- a. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- b. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 20, stk. 3 d, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. En medarbejder i opsagt stilling medregnes, med mindre medarbejderen i opsigelsesperioden er endelig fritaget fra sin arbejdsforpligtelse overfor virksomheden.

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

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

- f. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.

- b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:

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

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

§ 20 Funktionæroverenskomstens område

1. Funktionæroverenskomst eller særoverenskomst

- a. Hvis HK opfylder vilkårene i foranstående § 19 for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter pligtige at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

2. Omskrivning af overenskomster til Funktionæroverenskomsten

- a. En overenskomst mellem HK og en virksomhed, der indmelder sig i DIO II, erstattes fra overenskomstens udløbstid med nærværende overenskomst, medmindre betingelserne i 1b for krav om særbestemmelser er opfyldt.

3. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Der er enighed om, at medarbejdere uanset uddannelsesmæssig baggrund, der udfører arbejde inden for overenskomstens område, er omfattet af overenskomsten.
- c. Der er enighed om, at DTP-arbejde som hidtil er omfattet af overenskomsten.
- d. Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

§ 21 Overenskomstens varighed

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København, den 10. marts 2020

DI Overenskomst II

HK HANDEL

HK Privat

Protokollat om ansættelsesaftale

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

Parterne har i henhold til lovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser fra loven:

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem HK Privat/HK HANDEL og DIO II.

Såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Protokollat om distancearbejde

Rammeaftale om distancearbejde

Parterne finder, at arbejdsmarkedet i et servicesamfund er karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet, selvstændighed, individualitet og omstillingsevne.

Med henblik på at fremme anvendelsen af distancearbejde som et af midlerne til udviklingen af det fleksible arbejdsmarked iværksættes følgende initiativer i overenskomstperioden:

- Parterne vil følge udviklingen såvel nationalt som internationalt på området, således at parterne kontinuerligt kan rådgive medarbejdere og virksomheder.
- Parterne vil såfremt der måtte være behov herfor, afholde fælles informationsmøder om rammeaftalen og vejledningen vedr. distancearbejde.

Parterne udarbejder en fælles vejledning over relevante forhold, som kan tages i betragtning på den enkelte virksomhed i forbindelse med påbegyndelse af distancearbejde, således at rammeaftalen udfyldes med lokale aftaler på den enkelte virksomhed.

Rammeaftale om distancearbejde

Mellem DIO II og HK Privat og HK HANDEL er der under henvisning til protokollat om distancearbejde i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service indgået nedenstående rammeaftale som supplement til Funktionæroverenskomsten.

1. Ved distancearbejde i denne aftale forstås alt arbejde, hvortil der anvendes elektroniske hjælpemidler, og hvor arbejdet udføres uden for virksomheden, eksempelvis i hjemmet, men ligeså god kunne være udført på virksomheden.

Aftalen omfatter ikke mobilt arbejde, som udføres af f.eks. salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted.

2. Aftalen omfatter distancearbejde, der udøves i et hovedansættelsesforhold.

Distancearbejderne kan ikke have andre ansættelsesforhold eller udføre lønnede opgaver for andre end virksomheden uden forudgående skriftlig aftale.

3. Funktionæroverenskomsten og rammeaftalen danner grundlag for lokale aftaler mellem virksomheden og medarbejderne/medarbejderen.
4. Distancearbejde er baseret på et aftaleforhold. Ingen har krav på en hjemmearbejdsplads, og ingen kan pålægges at arbejde hjemme.
5. En medarbejder, der udfører distancearbejde, er omfattet af de samme overenskomstmæssige rettigheder og pligter, som de på virksomheden øvrigt ansatte medarbejdere med de lempelser, der følger forholdets natur. Dette skal fremgå af lokale aftaler.

6. Vilkårene for den praktiske etablering af en distancearbejdsplads aftales mellem virksomheden og medarbejderen, dog således at virksomheden som udgangspunkt er ansvarlig for det udstyr, som virksomheden udleverer til den enkelte distancearbejder.
7. Uoverensstemmelser mellem aftalparterne vedrørende rammeaftalens forståelse afgøres ved faglig voldgift.
8. Uoverensstemmelser vedrørende lokalaftaler behandles efter protokollat om behandling af tvistigheder i Funktionæroverenskomsten.
9. Rammeaftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til bortfald. Parterne er enige om, at der ikke er knyttet konfliktret til nærværende aftale.

Protokollat 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 opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt DIO II's 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 baggrundsplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse

Der er mellem Dansk Arbejdsgiverforening/DIO II og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, 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:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for kontor- og lagerområdet, jf. overenskomstens § 1, 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 $\frac{1}{2}$ times samlet pause i arbejdstiden.

2. 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 der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke i gennemsnit 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.

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse. Der er enighed om, at 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.

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

Nærværende aftale er gældende med virkning fra den 23. november 1996.

Aftale om rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaf tale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen 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 i 45 døgn pr. kalenderår.

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

Anm.: Der henvises i øvrigt til Organisationsaftale om rådighedstjeneste.

Aftale om implementering af Rådets Direktiv om forældreorlov

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

1. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

2. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob

Mellem DIO II og HK Privat / HK HANDEL er der enighed om følgende gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II/foreninger under DIO II og HK/afdelinger under HK Privat / HK HANDEL.

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde.

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem Pension for Funktionærer - PFA og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

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

Protokollat samt bilag A om overførsel om ferie m.v.

§ 1

Bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service mellem DIO II og HK Privat, HK Handel.

Denne aftale er indgået i medfør af ferieloven.

Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem de ovennævnte organisationer, medfører, at der for de nævnte ansættelsesforhold gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven.

§ 2 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

§ 3 Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Hvis den som bilag A optrykte aftale ikke anvendes, skal aftalen om ferieoverførsel alligevel som minimum indeholde de samme punkter, som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Ferie i et omfang, svarende til overført ferie, kan kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede er placeret i denne periode.

§ 4 Optjening og afholdelse af ferie i timer

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at ferien optjenes og afholdes i timer. En medarbejder, der har været ansat et helt ferieår (indtil 1. september 2020: ferieoptjeningsår), har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.

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

§ 5 Kollektiv ferielukning

Hvis en medarbejder er sygemeldt inden ferien begynder og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan medarbejderen, hvis muligt, genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.

Den ferie, som medarbejderen på grund af sygdom har været forhindret i at holde, afholdes i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 6 Garanti

DIO II garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie .

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

i henhold til overenskomsten for Handel, Transport og Service mellem
DIO II og HK Privat og HK HANDEL

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ferie-
dage overføres til næste ferieafholdelsesperiode

Der kan maksimalt overføres 2 uger, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter,
at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Ferie dage, som medarbejderen er for-
hindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption,
kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021:
inden 30. september efter ferieårets udløb) efter ferieåret udløb.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som
restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ænd-
res ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december efter ferieafholdelsesperiodens udløb
(indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt at underrette den, der
skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt.
ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets Direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)

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 indenfor 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

- a. „deltidsansat”: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.
- b. „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 1. afsnit, 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,
- d.** tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- e.** 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,
- f.** 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 aftalepart 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 gyl-digt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

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

§ 9 Fagretlig 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 LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om implementering af Direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra 10. juli 2002 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1 Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke-forskelsbehandlingsprincippet,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 2 Gyldighedsområde

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område og som ikke ved aftale eller kollektiv overenskomst er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Aftalen gælder ikke for:

- a. ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse,
- b. personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirksomhed,
- c. ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 3 Definitioner

1. Ved „en tidsbegrænset ansat” forstås i denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. Ved „en sammenlignelig fastansat” forstås i denne aftale en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Rettigheder på nærværende aftales område optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5 Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at hindre misbrug kan fornyelser af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser:

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbettinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.

§ 6 Information om beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren informerer de 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 ansatte.

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

§ 7 Information

Personer med tidsbegrænset ansættelse medregnes ved opgørelse af, hvorvidt der i henhold til lovgivning, kollektiv aftale eller praksis skal oprettes samarbejdsorganer, så længe ansættelsen varer.

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

§ 8 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 10. juli 2002.

§ 9 Ophør

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 optages forhandlinger 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 at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Såfremt direktivet ændres, bortfalder aftalen senest ved udløbet af direktivets implementeringsfrist, uden iagttagelse af ovenstående opsigelsesregler.

§ 10 Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse, har virkning forud for denne aftale.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som personer med tidsbegrænset ansættelse har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 11 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles 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 LO gældende norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Protokollat for lagerområdet

Nærværende protokollat indeholder en samling af overenskomstens bestemmelser, som er særligt relevante for lagerområdet. Opregningen er ikke udtømmende. Enkelte bestemmelser gælder kun for medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager. Dette fremgår i givet fald af bestemmelsen.

1. Arbejdstid, pauser, overenskomstmæssige fridage mv.

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

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. a, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelse, betales såvel for fuldtids- som for deltidsbeskæftigede med almindelig løn.

For medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager gælder, at ved manglende lokal enighed, kan varierende ugentlig arbejdstid, jf. stk. 1, kun indføres eller ændres med 8 ugers varsel, respektive med funktionærlovens eller for ikke-funktionærer med overenskomstens varsel.

- d. 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.
- e. 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 organisationerne inddrages.
- f. 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.
- g. Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.

- h.** Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg.
- i.** Hvis der arbejdes på den aftalte fridag, ydes til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling medmindre fridagen falder på en søndag. I sidstnævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100%.

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

Medarbejderen har ret til en hel fridag med løn på grundlovsdag.

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

2. Natarbejde

- a.** Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.
- b.** Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.
- c.** Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24 timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.
- d.** 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.
- e.** Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.
- f.** Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder. Medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

3. Lønssystemer

- a.** Der kan individuelt eller kollektivt indføres lønssystemer på den enkelte virksomhed med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- b.** For medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager gælder, at såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønssystemer, optages der på virksomheden forhandlinger herom. Hvis en af parterne måtte ønske det, kan der indhentes den fornødne bistand fra organisationerne.

4. Protokollat om lokale aftaler

Overenskomstparterne er enige om, at hvor der er lokal enighed, kan der indgås lokale aftaler om fravigelse af §§ 1, 2, 3, 13 og 16.

Lokale aftaler skal respektere den gældende relevante lovgivning.

- a. Overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser finder anvendelse på sådanne lokale aftaler.
- b. Det er en forudsætning for at kunne anvende denne bestemmelse, at de lokale aftaler er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. De lokale aftaler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

På virksomheder uden tillidsrepræsentant kan der dog indgås lokale aftaler, under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

Der kan i øvrigt indgås lokale aftaler om fravigelse af andre bestemmelser, dog under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

- c. Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.
- d. Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 5, bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 12 d. Regler om Fritvalgskontoen samt ferietillægget jf. Ferielovens §§ 23, stk. 2 og 27, stk. 2 (fra 1. september 2020 §§ 16, stk. 1 og 3, stk. 3), kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 1, litra a nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varies ugentlig arbejdstid efter § 1, litra c eller overarbejde efter § 3 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen, som kan anvendes efter 1. oktober 2012 ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Forklarende bemærkninger til ovenstående

Parterne er enige om, at der ikke med omskrivningen er tilsigtet nogen ændring i gældende regler. Hensigten med omskrivningen er at samle relevante regler for lagerbestemmelsen med henblik på at synliggøre lagerområdet, men der er ikke tale om en udtømmende opregning af gældende bestemmelser.

Det bemærkes, at punkt 3 og 4 i Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse, ikke er nævnt under opsamling af lagerbestemmelsen, idet denne del af aftalen vedrører tvistigheder, som parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt alene fremgår af selve aftalen, som fortsat vil være optrykt i sin fulde længde som bilag, s. 50.

Protokollat om særlige bestemmelser for IT-området

Bestemmelserne supplerer overenskomsten og er gældende for samtlige medarbejdere inden for IT-området med undtagelse af de medarbejdere, der falder ind under overenskomstens § 20, stk. 3 d.

1. Afgrænsning mellem IT-området og kontorområdet

- a. 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:

1. Indtastning af data via terminal/Internet direkte til IT-anlæg.
2. Betjening af IT-anlæg og servere samt perifere enheder til disse.
3. Overvågning af IT-anlæg, servere, Internet og netværk, sikring af produktionsafvikling, herunder afvikling af backup, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af IT-produktionsudstyr.
4. Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.
5. Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning samt dokumentation af software/Internet.
6. Installerings, tilretning og implementering af IT, herunder arbejde med operativsystemer.
7. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
8. Konsulent, hotline og brugerservice i forbindelse med brugen af IT.
9. Databiblioteksarbejde, Internet- og databaseadministration samt web-, multimedie- og intranetadministration.
10. Arbejde med og ansvar for IT-sikkerhed og IT-sikkerhedsimplementering.

Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen primært er beskæftiget med arbejdsopgaver, som de anførte.

- b. Uden for IT-området falder de funktioner, hvor medarbejderen i forbindelse med sit øvrige arbejde og på brugerniveau beskæftiger sig med f.eks. tekstbehandling, regneark, administrative systemer, CAD/CAM, Desktop Publishing og Internet.

2. Aflønning

Organisationerne anbefaler, at den personlige løn forhandles én gang årligt under hensyntagen til de særlige krav, der stilles på IT-området.

3. Uddannelse

På grund af udviklingen inden for IT-området kan organisationerne anbefale, at IT-medarbejdere gives mulighed for deltagelse i relevante efter- og videreuddannelseskurser inden for dette område, jf. § 16.

4. Rådighedsvagter og skifteholdsarbejde

Ved indførelse af rådighedsvagtordninger og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt. Hver af parterne kan anmode om, at organisationerne inddrages.

5. Overarbejde

Organisationerne 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 afspadsreses i videst muligt omfang.

Tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet

De nedenfor anførte bestemmelser supplerer overenskomsten for Handel, Transport og Service for laboratorieområdet.

1.1. Laborantpraktikanter

Laborantpraktikanter der uddannes i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, samt i henhold til lov nr. 1115 af 29. december 1997 om kortere videregående uddannelser (erhvervsakademiuddannelser) med eventuelle senere ændringer.

Ved ethvert uddannelsesforhold oprettes en skriftlig praktikaftale på den af parterne godkendte praktikaftale af 5. februar 2002 med eventuelle senere ændringer.

I øvrigt henvises til Funktionærlovens regler.

1.2. Praktikophold

Praktikken gennemføres efter de bestemmelser, som fremgår af ovennævnte bekendtgørelse og lov samt efter de retningslinier, som er fastsat af de rådgivende udvalg, der dækker området, og kvalificerer praktikanten til at fungere professionelt i et laboratorium.

Praktikken tilrettelægges således, at praktikanten får størst mulig indblik i virksomhedens laboratoriarbejde.

I virksomheder, der beskæftiger laborantpraktikanter, skal der som et minimum være beskæftiget én uddannet laborant eller én person med tilsvarende kvalifikationer.

2. Løn

2.1. Laborantpraktikanter

Laborantpraktikanter, der uddannes i henhold til love og bekendtgørelser jf. punkt 1.1.

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
	kr. pr. md.	kr. pr. md.	kr. pr. md.
Mindstebetalingssats			
§ 7, litra e, 4. år	15.176,00	15.434,00	15.696,00
Forhøjelse for praktikanter	1.761,00	1.791,00	1.822,00
Mindstebetalingssatsen i alt	16.937,00	17.225,00	17.518,00

2.2. Laboratorieassistenter m.v.

Medarbejdere uden forudgående formaliseret laboratoriemæssig uddannelse, som udfører laboratoriarbejde, aflønnes efter § 4.

2.3. Laboranter

Medarbejdere, der er uddannet som laboranter, eller som udfører arbejde, der forudsætter samme faglige kvalifikationer, aflønnes efter § 4.

2.4. Laboratorie- og miljøteknikere

Uddannede laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar, aflønnes efter § 4.

3. Ferie

Laboratoriepraktikanter er omfattet af ferielovens § 9 (fra 1. september 2020 § 42).

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

4. Arbejds miljø

Organisationerne er enige om at anbefale, at ensidigt belastende arbejde af længerevarende karakter søges begrænset, f.eks. ved afveksling med andet arbejde eller ved, at der gives passende tid til afspænding, at såfremt gravide beskæftiges med et arbejde, der efter et lægeligt skøn kan medføre risiko for fosteret, skal arbejdsgiveren i videst muligt omfang sørge for omplacering i stedet for hjemsendelse.

Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond

Udviklings- og Samarbejdsfond

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

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

Anvendelse

Udviklings- og samarbejdsfonden kan – inden for fondens økonomiske muligheder – anvendes til:

- Støtte igangsætning af forsøgs-, udviklings- og forskningsprojekter, der styrker medarbejdernes og virksomhedernes udvikling og erhvervets konkurrenceevne og forbedrer og styrker samarbejdet mellem medarbejdergrupper og ledelse eller anviser nye arbejdsorganisations-former.
- Afholdelse af konferencer m.v. for repræsentanter fra virksomhedernes ledelser og medarbejdere om fremtidige uddannelsesforhold, uddannelsessystemer og uddannelsesplanlægning i relation til områdets udviklingsmuligheder.
- Forskning vedrørende fremtidige kvalifikations- og uddannelsesbehov.
- Etablering af forsøg med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden omkring nye undervisningsformer og uddannelsesindhold.
- Iværksættelse af og støtte til studieophold i udlandet - primært EU-området – med henblik på handels- og kontorområdets udviklingsmuligheder.
- Parterne er enige om, at fondens midler også skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder f.eks. til kurser, til projekter og til styrkelse af tillidsrepræsentant-funktionen. Der iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Finansiering

Fonden finansieres ved at virksomheder, der er medlem af DIO II og omfattet af overenskomsten, indbetaler et beløb svarende til 35 øre pr. time for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Indbetaling af bidrag til fonden sker til DIO II.

Pr. 1. marts 2020 indbetales et beløb svarende til 40 øre pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat om Kompetenceudviklingsfond

Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II, HK Privat og HK HANDEL 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 etableres DIO II, HK Privat og HK HANDEL kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte i overenskomstens protokollat om DIO II – HK kompetenceudviklingsfond, under Finansiering, stk. 9. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal sektorens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomstens nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for 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 om kompetenceudviklingsstøtte.

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

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

3. Økonomisk grundlag

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til 520 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c) Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. DIO II, HK Privat og HK HANDELkompetenceudviklingsfond

- a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling af midler, jf. d)
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision, og
 - 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 overenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes af medarbejderen, og virksomheden attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og samtidig oplyser, hvad medarbejderens løn udgør.
- d) Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 16 stk. b. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen.

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 85 pct. af den personlige løn. Denne aktivitet støttes altså med et beløb svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.
- Individuel kompetenceafklaring – faglig: plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau indenfor overenskomstens dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostning ved udbetaling af personlig løn.
- Individuel kompetenceafklaring – almen: test af medarbejdernes læse-, skrive- og regneniveau, samt tiltag, der sigter på en opretning af mangler hos medarbejdere, herunder også tiltag, der retter sig mod personer, der ikke har dansk som modersmål. Denne aktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostning ved udbetaling af personlig løn.

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

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 90 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b).
- b) Er forudsætningen i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til DIO II, HK Privat og HK HANDELS 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 kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter overenskomstens § 16 stk. a. 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.

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 DIO II, HK Privat og HK HANDELS 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.
- a) Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre 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 tvistigheder jf. § 18, herunder ved eventuel faglig voldgift.

6. Andre overenskomstområder

- a. Kompetenceudviklingsfonden 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 overenskomsten, uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til DIO II, HK Privat og HK HANDELS kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI's medlemsvirksomheders midler.

7. Overenskomstbestemmelser

Overenskomstens § 16 ændres i overensstemmelse med nærværende "Aftale om selvvalgt uddannelse".

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende DIO II, HK Privat og HK HANDELS kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen af ovennævnte drøftelser.
- b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

9. Finansiering

Virksomheden betaler et beløb svarende til 520 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Udviklingsog Kompetencefond".

Medarbejdere kan ansøge DIO II, HK Privat og HK HANDELS kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg og mere end 100 ansatte, kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetencefond".

Regnskab

Regnskabsåret er kalenderåret.

Fondens opløsning

Såfremt parterne opløser fonden, skal formuen anvendes i overensstemmelse med fondens formål.

Bestyrelsen fortsætter sit virke, indtil midlerne er opbrugt.

Protokollat om aftalt uddannelsesløft med støtte fra kompetenceudviklingsfonden

Overenskomstparterne er enige om at fortsætte mulighederne for støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse, så der for den enkelte medarbejder gives mulighed for støtte til enten et uddannelsesløft til erhvervsuddannelsesniveau eller et uddannelsesløft til akademiuddannelsesniveau (op til 60 ECTS point).

Der skabes derfor grundlag for inden for overenskomstperioden at yde støtte til uddannelsesløft inden for to områder, jf. nedenfor.

Løft til erhvervsuddannelsesniveau

Som en forsøgsordning etableres nedenstående model, hvorefter virksomheder kan opnå støtte fra kompetenceudviklingsfonden til gennemførelse af hovedforløbet for voksenalere på handels- og kontoruddannelserne.

Støtten skal understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål samt sikre medarbejderen et uddannelsesløft.

Virksomheden kan modtage en støtte svarende til 1.500 kr. pr. skoleuge og 750 kr. pr. praktikuge – ved EUV1-forløb ydes ikke støtte til praktikugerne, da EUV1-forløb ikke indeholder praktik. Støtte udbetales efter afslutning af hvert skoleophold.

Forudsætningerne for adgang til støtte er følgende:

- Medarbejderen skal have mindst to års anciennitet i virksomheden
- Medarbejderen skal være minimum 25 år
- Medarbejderen veksler sin mulighed for støtte til selvvalgt uddannelse til i stedet at være støtte til aftalt uddannelse og medarbejderen skal ved forløbets påbegyndelse have opsparet 6 ugers selvvalgt uddannelse som veksles til at være støtte til aftalt uddannelse (erhvervsuddannelsesniveau)
- Medarbejderen kan ikke opnå støtte til selvvalgt uddannelse i samme kalenderår, hvor der opnås støtte til aftalt uddannelse (erhvervsuddannelsesniveau)
- Medarbejderen optjener ikke ret til frihed til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor den aftalte uddannelse gennemføres

- Medarbejderen overfører eventuelt uforbrugte uger til brug for selvvalgt uddannelse i efterfølgende kalenderår, idet forbruget af uger er bestemt af den samlede støtteperiode
- Erhvervsuddannelsen skal gennemføres som enten EUV1 eller EUV2, dvs. et standardafkortet forløb
- Støtten ydes alene til hovedforløbet og maksimalt i 90 uger
- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen
- Virksomheden søger om støtte i kompetencefonden forud for forløbets igangsættelse
- Støtte til den afsluttende del af forløbet er betinget af, at medarbejderen er beskæftiget i virksomheden tre måneder efter afslutningen af uddannelsen
- Ved tildeling af støtte kan fondens administration udbede sig kopier af uddannelsesaftale samt breve fra AUB om lønrefusion ved skoleophold
- Tildeling af støtte forudsætter, at der er midler til rådighed i fonden, hvorfor fondens bestyrelse løbende forholder sig til, om støttemuligheden skal op-høre
- Støttetilsagn skal være opnået senest 28. februar 2023, mens støtten kan ud-betale op til to år efter denne dato, hvis ikke bestyrelsen på et tidligere tids-punkt har valgt at bringe støttemuligheden til ophør

Kompetencefondens bestyrelse kan ud fra en samlet vurdering give afslag på en ansøgning om støtte, selvom ansøgningen i øvrigt ligger inden for rammerne.

Hvis forsøgsordningen medfører en utilsigtet adfærd i forhold til indgåelse af praktikpladsaftaler, kan overenskomstparterne efter anbefaling fra kompetencefondens bestyrelse bringe forsøgsordningen til ophør.

Forsøgsordningen med løft til erhvervsuddannelsesniveau er en fortsættelse af den ordning, som blev etableret med protokollat af 23. september 2019 og er alene gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2023.

Løft til akademiuddannelsesniveau

Som en forsøgsordning etableres nedenstående model, hvorefter virksomheder kan opnå støtte fra kompetenceudviklingsfonden til gennemførelse af en akademiuddannelse (op til 60 ECTS point) i løbet af en treårig periode inden for uddannelserne omfattet af positivlisten for aftalt uddannelse. Der kan opnås støtte til et eller flere moduler på den samme akademiuddannelse, dog maksimalt 60 ECTS. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS point.

Støtten skal understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål samt sikre medarbejderen et uddannelsesløft.

Forudsætningerne for uddannelsesløftet 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 førstkommende 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 kompetenceudviklingsfonden, jf. nærværende forsøgsordning, 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 kompetenceudviklingsfonden om 100 % lønkompensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder, som kan anvende deres egne midler efter ovenstående retningslinjer.

Der kan ydes tilskud til modulerne på de akademiuddannelser, som fremgår af vedlagte vejledende liste (bilag A).

Parterne er enige om, at kompetenceudviklingsfondens bestyrelse kan foretage justeringer i den som bilag A vedlagte liste.

Forsøgsordningen fortsætter de muligheder, som har været i kraft siden 1. september 2017. Der er enighed om, at der fortsat er tale om en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således den 28. februar 2023.

BILAG A Positivliste over aftalt uddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden

Bilag til protokollat om Aftalt uddannelsesløft

Akademiuddannelse

Bemærk: Moduler med kursiv er obligatoriske i de respektive akademikuddannelser.

Betegnelse	Fagkode	Fagbetegnelse	ECTS
AU i informationsteknologi	37011	Afgangsprojekt for Informations- teknologi	10
AU i informationsteknologi	37542	Brugervenlighed og grafisk de- sign	10
<i>AU i informationsteknologi</i>	<i>37543</i>	<i>It-sikkerhed</i>	5
AU i informationsteknologi	37544	Videregående it-sikkerhed	5
AU i informationsteknologi	37618	Programmering af mobile enhe- der	5
AU i informationsteknologi	37619	Systemdrift	10
AU i informationsteknologi	37620	Videregående database	5
AU i informationsteknologi	37621	Web-programmering, client-side	5
AU i informationsteknologi	37622	Web-programmering, server-side	5
<i>AU i informationsteknologi</i>	<i>37709</i>	<i>Database</i>	5
AU i informationsteknologi	37712	Videregående programmering	10
AU i informationsteknologi	37713	Systemudvikling	5
AU i informationsteknologi	37714	Videregående systemudvikling	5
AU i informationsteknologi	37715	Modellering	5
AU i informationsteknologi	37887	Oplevelsesdesign til Virtual Rea- lity/Augmented Reality	5
AU i informationsteknologi	37888	Automatisering og videregående scripting	5
AU i informationsteknologi	37890	Avanceret programmering	10
<i>AU i informationsteknologi</i>	<i>37891</i>	<i>Cloud</i>	5
AU i informationsteknologi	37892	Forretningsmæssig IT/digitalisering	5
AU i informationsteknologi	37893	Problem og Change management	5
<i>AU i informationsteknologi</i>	<i>37894</i>	<i>Programmering</i>	5
AU i informationsteknologi	37895	Service management og kommu- nikation	5
AU i informationsteknologi	37896	Virtual Reality programmering	10
AU i informationsteknologi	37897	Videregående programmering af Virtual Reality/Augmented	10

		Reality	
AU i informationsteknologi	37898	Videregående systemdrift	10
AU i informationsteknologi	37899	Internet of things	10
AU i informationsteknologi	37913	Afgangsprojekt Udvikling	10
AU i informationsteknologi	37914	Afgangsprojekt Drift	10
AU i informationsteknologi	37949	Brugervenlighed og grafisk design til Virtual Reality/ Augmented Reality	10
<i>AU i international transport og logistik</i>	<i>37013</i>	<i>Logistik</i>	<i>10</i>
AU i international transport og logistik	37022	Afgangsprojekt for Intern. transport og logistik - indkøb	10
<i>AU i international transport og logistik</i>	<i>37581</i>	<i>Supply chain management</i>	<i>10</i>
AU i international transport og logistik	37585	Afgangsprojekt interational transport og logistik - transport	10
AU i international transport og logistik	37742	Transportjura (10)	10
AU i international transport og logistik	37749	Transport Warehouse Management	10
AU i international transport og logistik	37756	Operationelt indkøb	10
AU i international transport og logistik	37757	Strategisk indkøb	10
AU i international transport og logistik	37973	Afgangsprojekt i international transport og logistik	10
AU i international transport og logistik	37974	Optimering af forretningsprocesser	10
AU i kommunikation og formidling	37398	Afgangsprojekt for komm. og formidling	10
<i>AU i kommunikation og formidling</i>	<i>37477</i>	<i>Kommunikation i praksis</i>	<i>10</i>
<i>AU i kommunikation og formidling</i>	<i>37513</i>	<i>Strategisk kommunikation</i>	<i>10</i>
AU i kommunikation og formidling	37514	Online kommunikation	10
AU i kommunikation og formidling	37515	Global kommunikation	5
AU i kommunikation og formidling	37597	Sociale medier	10
AU i kommunikation og formidling	37598	Præsentationsteknik	5
AU i kommunikation og formidling	37644	Fundraising i praksis	10
AU i kommunikation og formidling	37645	Strategisk fundraising	10
AU i kommunikation og formidling	37646	Afgangsprojekt komm&form - fundraising	10
AU i kommunikation og formidling	37659	Skriftlig kommunikation	5
AU i kommunikation og formidling	37660	Pressehåndtering i praksis	10

AU i kommunikation og formidling	37900	Digital indholdsproduktion	5
AU i kommunikation og formidling	37901	Visuel kommunikation	5
AU i kommunikation og formidling	37902	Video kommunikation	5
AU i kommunikation og formidling	37903	Grafisk facilitering i praksis	5
<i>AU i salg og markedsføring</i>	<i>37383</i>	<i>Marketingsstrategi og forretningsudvikling</i>	<i>10</i>
AU i salg og markedsføring	37384	Erhvervsret	10
AU i salg og markedsføring	37577	Afgangsprojekt international handel og markedsføring - salg	10
AU i salg og markedsføring	37607	Digital markedsføring	10
AU i salg og markedsføring	37608	E-handel	10
<i>AU i salg og markedsføring</i>	<i>37609</i>	<i>Markedsinformation og -analyse</i>	<i>10</i>
AU i salg og markedsføring	37610	Salgspsykologi og grundlæggende salg	10
AU i salg og markedsføring	37611	Strategisk salg	10
<i>AU i salg og markedsføring</i>	<i>37662</i>	<i>Marketingplanlægning og -forhandling</i>	<i>10</i>
AU i salg og markedsføring	37663	Markeds- og kulturanalyse	10
AU i salg og markedsføring	37664	Eksport og internationalisering	10
AU i salg og markedsføring	37665	Afgangsprojekt int. handel og markedsføring Digital	10
AU i salg og markedsføring	37666	Afgangsprojekt int. handel og markedsføring Eksport	10
AU i salg og markedsføring	37748	Service	5
AU i salg og markedsføring	37916	Afgangsprojekt i salg og markedsføring	10
AU i salg og markedsføring	37955	Søgemaskineoptimering	5
AU i salg og markedsføring	37956	Dataanalyse	5
AU i salg og markedsføring	37957	Sociale medier og indhold	5
AU i salg og markedsføring	37958	E-mail markedsføring	5
AU i salg og markedsføring	37959	Søgemaskiner, markedsføring og annoncering	5
<i>AU i økonomi- og ressourcestyring</i>	<i>37385</i>	<i>Erhvervsøkonomi</i>	<i>10</i>
AU i økonomi- og ressourcestyring	37387	Global økonomi	10
AU i økonomi- og ressourcestyring	37394	Statistik	10
<i>AU i økonomi- og ressourcestyring</i>	<i>37396</i>	<i>Økonomistyring i praksis</i>	<i>10</i>
AU i økonomi- og ressourcestyring	37402	Afgangsprojekt for økonomi- og ressourcestyr.	10
AU i økonomi- og ressourcestyring	37526	Regneark til økonomistyring	10

Protokollat om Uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde – indskrivning af praksis)

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 overenskomstrådets repræsentant(er).

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

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 overenskomstrådets kompetencefonde, forudsat at HK Privat – HK HANDEL 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 overenskomstråder, er en medarbejdervalgt repræsentant for overenskomstens område berettiget til – via HK Privat – HK HANDEL – at begære organisationsmøde, hvis repræsentanten er af den opfattelse, at der sker en fordeling af midlerne til ugunst for medarbejderne omfattet af overenskomsten.

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

Protokollat om løn- og arbejdsforhold for KVVU-studerende

1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for KVVU-uddannelser, der rummer egentlig praktik/oplæring i en virksomhed – og altså ikke studiepraktik/ophold i en virksomhed ved opgaveskrivning.

Det drejer sig aktuelt om følgende uddannelse:

Handelsøkonomuddannelsen.

2. Formkrav

For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en ansættelsesaftale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

3. Ansættelsesvilkår

Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

4. Aflønning

KVVU'ere med forudgående elevuddannelse indenfor handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden således:

Mindstebetalingssats pr. 1. marts 2020: 19.430,00 kr.

Mindstebetalingssats pr. 1. marts 2021: 19.760,00 kr.

Mindstebetalingssats pr. 1. marts 2022: 20.096,00 kr.

KVVU'ere uden forudgående elevuddannelse indenfor handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden således:

1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
kr. pr. md.	kr. pr. md.	kr. pr. md.
16.437,00	16.716,00	17.000,00

Protokollat om lokale aftaler

Overenskomtparterne er enige om, at hvor der er lokal enighed, kan der indgås lokale aftaler om fravigelse af §§ 1, 2, 3, 13 og 16.

Lokale aftaler skal respektere den gældende relevante lovgivning.

Overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser finder anvendelse på sådanne lokale aftaler.

Det er en forudsætning for at kunne anvende denne bestemmelse, at de lokale aftaler er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. De lokale aftaler skal sendes til overenskomtparterne til orientering.

På virksomheder uden tillidsrepræsentant kan der dog indgås lokale aftaler, under forudsætning af overenskomtparternes godkendelse.

Der kan i øvrigt indgås lokale aftaler om fravigelse af andre bestemmelser, dog under forudsætning af overenskomtparternes godkendelse.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 5, bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 12 *d. Regler om Fritvalgskontoen* samt ferietillægget jf. Ferielovens §§ 23, stk. 2 og 27, stk. 2 (fra 1. september 2020 §§ 16, stk. 1 og 3, stk. 3), kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 1, litra a nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 1, litra c eller overarbejde efter § 3 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen, som kan anvendes efter 1. oktober 2012 ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Protokollat om behandling af tvistigheder mellem DIO II og HK Privat og HK HANDEL

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelsesog arbejdsforhold m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

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

Organisationsmøde

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

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales. Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

Generelle spørgsmål

DIO II og HK kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse overenskomstparter afholdes møde på DIO II kontor til drøftelse heraf. Et sådant hovedudvalgsmøde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende dette protokollat, herunder om overholdelsen af de nye tidsfrister, skal indbringes til behandling i hovedudvalget.

Gyldighedsperiode

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

Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

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

Nærværende protokollat træder i kraft pr. 1. marts 2012.

Aftale om frihed til faglige tillidshverv

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

Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten

Nærværende aftale gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service i forhold til medarbejdere, der er omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service.

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 bæredygtighed og digitalisering

Parterne er enige om, at medarbejdere skal være i stand til at udnytte teknologien 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 træning, som ruste 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.

Organisationsaftale om databeskyttelse

DIO II og HK Privat samt HK HANDEL 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.

DIO II og HK Privat samt HK HANDEL 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.

Organisationsaftale om rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

2020
2023

Funktionæroverens- komst for Handel, Transport og Service

794534-20

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

HK Privat

Weidekampsgade 8
2300 København S
hk.dk/privat

HK HANDEL

Weidekampsgade 8
2300 København S
hk.dk/handel