Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1 Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
2 Protokollat om Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
3 Protokollat om Orientering af tillidsrepræsentanter vedrørende dækningsområde
4 Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
5 Protokollat om Aftale om at indgå lokalaftaler
6 Protokollat om Bortfald af Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov
7 Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
8 Protokollat om Overførsel af ferie
9 Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet
10 Protokollat om Omformulering af "jobskiftereglen" i bestemmelserne om feriefridage
11 Protokollat om Tre-måneders samtale
12 Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
13 Protokollat om Løndannelse
14 Protokollat om Fritvalgskonto
15 Protokollat om Fritvalg for nyoptagne virksomheder
16 Protokollat om Overenskomstens varighed
17 Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen
18 Protokollat om Pensionssatser
19 Protokollat om Løft til akademiuddannelsesniveau
20 Protokollat om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
22 Protokollat om Redaktionel ændring af selvadministration af kompetencefondsmidler
22 Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab
23 Protokollat om Løft til erhvervsuddannelsesniveau

24 Protokollat om Uddannelsesrepræsentant
25 Protokollat om Teknisk gennemgang af elevbestemmelser
26 Protokollat om Udviklings- og samarbejdsfonden
27 Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)
28 Protokollat om Aftale om udvalgsarbejde om overenskomstens lageområde
29 Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
30 Protokollat om Gravides natarbejde
31 Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde
32 Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
33 Protokollat om Anbefaling om øget screening af natarbejdere
34 Protokollat om Frihed til deltagelse i erfa-møde for repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg
35 Protokollat om Udvalgsarbejde om de praktiske konsekvenser af regler i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 1**

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og HK Privat og HK HANDEL.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusiv transporttid) indkaldt af forbundene/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

(Denne aftale optrykkes ikke).

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 2**

PROTOKOLLAT

om

Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

DIO I og CO-Industri har i protokollat nr. 41 i overenskomstforliget på industriens overenskomster nedsat et udvalgsarbejde vedrørende guidelines til godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Parterne er enige om at træde samme og drøfte resultatet af udvalgsarbejdet.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 3**

PROTOKOLLAT

om

Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

Parterne er enige om, at nedenstående indsættes i § 13, punkt 3 som et nyt litra i.

"Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

Parterne er enige om, at nedenstående indsættes som nyt 3. afsnit i § 13, punkt 9, litra e:

"Reglerne i § 13, punkt 3, litra i finder ikke anvendelse for den regionale tillidsrepræsentant."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på industriens virksomheder. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Valg af tillidsrepræsentanter
Parterne er enige om at reducere det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i afdelingen, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

I § 13, punkt 1, litra b erstattes "5" med "4".

I § 13, punkt 1, litra e erstattes "5" med "4"

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt sidste afsnit i § 13, punkt 2, litra a indsættes:

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

Vikarers valgret
Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Som nyt sidste afsnit i § 13, punkt 1, litra a, indsættes:

"Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret."

Organisering
Parterne er enige om, at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Som nyt sidste punktum i § 13, punkt 3, litra a tilføjes:

"Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering."

Som nyt litra h i § 13, punkt 3 indsættes:

"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 5**

PROTOKOLLAT

om

Aftale om at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I overenskomstens § 13, stk. 1, indsættes som nyt litra f.

"Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 13, stk. 1, litra a (de organiserede medarbejdere), der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 6**

PROTOKOLLAT

om

Bortfald af Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

Som følge af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) udgår Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov.

I § 10 under overskriften "Børns sygdom" indsættes et nyt litra e:

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

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

§ 10, afsnit om Graviditet, adoption og orlov udgår og erstattes af:

"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 graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (tidl. graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).*

   Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 10 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 som i punkt a betales der i indtil 2 uger fuld løn til den anden forælder i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).*

c. *Under samme betingelser som i punkt a yder arbejdsgiveren endvidere fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov). Betalingen i disse 20 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.*

   Af disse 20 uger har den forælder, der har ret til at holde de 10 ugers orlov efter punkt a, ret til at holde 9 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 anden forælder.

   De 20 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.

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

Under samme betingelser som i punkt a yder arbejdsgiveren endvidere fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Betalingen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 24 uger har den forælder, der har ret til at holde de 10 ugers orlov efter punkt a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 24 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. *Under 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, der holder orlov efter punkt a.*

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

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

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:
Under de 10 ugers orlov efter punkt a (tidl. barselsorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. mdr.	***Arbejdstagerbidrag kr. pr. mdr.***	***Samlet bidrag kr. pr. mdr.***
2.957,00	***592,00***	***3.549,00***

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."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service Protokollat samt bilag A om overførsel om ferie m.v. § 3, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service Protokollat samt bilag A om overførsel om ferie m.v. § 3, 2. afsnit, ændres til følgende:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie."

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service Bilag A, punkt 1 ændres i overensstemmelse med ændringen i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service Protokollat samt bilag A om overførsel om ferie m.v. § 3, 2. afsnit.

Punkt 1 i bilag A ændres til følgende:

1. Overført ferie

"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 2 uger. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption, kan overføres uanset denne begrænsning."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

HK Privat

For HK Handel

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes som ny § 7 i "Protokollat samt bilag A om overførsel om ferie m.v.":

> *"Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.*
>
> *Det kan således aftales, at:*
>
> *Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.*
>
> *Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.*
>
> *Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.*

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

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

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

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 10**

PROTOKOLLAT

om

Omformulering af "jobskiftereglen" i bestemmelserne om feriefridage

Parterne har drøftet den såkaldte "jobskifteregel" i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service, idet formuleringen af reglen giver anledning til misforståelser.

Parterne er derfor enige om, at Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service § 12, litra a, næstsidste afsnit ændres til følgende:

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

Ændringen har alene til formål at præcisere, at bestemmelsen kun finder anvendelse for medarbejdere, der skifter job.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr.11**

PROTOKOLLAT

om

Tre-måneders samtale

Parterne er enige om at indsætte nedenstående som nyt 2. afsnit i § 4, litra g:

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Fritvalgskonto

I § 12, litra d forhøjes pr. 1. marts 2024 indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

Der henvises til protokollat om fritvalgskonto.

Aflønning af unge under 18 år

I § 6 forhøjes lønnen med

- 3,54 pct. i gennemsnit pr. 1. marts 2023. Lønnen udgør herefter 12.212 kr. pr. måned.
- 3,42 pct. i gennemsnit pr. 1. marts 2024. Lønnen udgør herefter 12.630 kr. pr. måned.

Mindstebetalingssatser for elever, KVU-studerende og laborantpraktikanter

I § 7, litra e, **Mindstebetalingssatser**, forhøjes minimallønnen med

- 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023
- 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024

		1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
1.	år	12.333	12.765
2.	år	13.761	14.242
3.	år	15.140	15.670
4.	år	16.402	16.976

I § 7, litra e, 3. afsnit forhøjes **HHX tillægget** til 979 kr. pr. måned pr. 1. marts 2023.

I § 7, litra s forhøjes satsen for **erhvervsgrunduddannelseselever** med

- 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023. Lønnen udgør herefter 12.333 kr. pr. måned

- 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024. Lønnen udgør herefter 12.765 kr. pr. måned

I Protokollat om løn og arbejdsforhold for **KVU-studerende**, pkt. 4, forhøjes mindstebetalingssatsen for KVU'ere med forudgående elevuddannelse indenfor handels- og kontorområdet med

- 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023. Lønnen udgør herefter 21.000 kr. pr. måned
- 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024. Lønnen udgør herefter 21.735 kr. pr. måned

KVU-studerende uden forudgående elevuddannelse indenfor handels- og kontorområdet forhøjes mindstebetalingssatsen med

- 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023. Lønnen udgør herefter 17.765 kr. pr. måned
- 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024. Lønnen udgør herefter 18.387 kr. pr. måned

I Tiltrædelsesoverenskomst for **laboratorieområdet**, pkt. 2.1, litra a, forhøjes praktikanttillægget ("forhøjelse for praktikanter") med

- 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2023. Lønnen udgør herefter 18.306 kr. pr. måned
- 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024. Lønnen udgør herefter 18.947 kr. pr. måned

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Løndannelse

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i funktionæroverenskomsten.

Parterne er enige om, at løndannelsen i funktionæroverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne overenskomstens § 4, litra b.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i funktionæroverenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i overenskomstens § 4, litra a.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af funktionæroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

I § 4, litra c, indsættes følgende tekst som nyt 2. afsnit:

> *"Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt."*

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

I § 4, litra c, indsættes følgende tekst som nyt 3. afsnit:

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

Parterne er herudover enige om at indgå en organisationsaftale med følgende ordlyd:

"Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.

Parterne er enige om, at løndannelsen i funktionæroverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af funktionæroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

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

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

Uden at forpligte de lokale parter kan HK Handel og HK Privat og DI Overenskomst II komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

UDKAST til P R O T O K O L L A T

om

Fritvalgskonto

Parterne har drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgskontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgskontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Derudover har parterne aftalt, at § 12, litra d ændres til følgende:

"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 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen (pr. 1. marts 2024 9,0 pct.).*

b. *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. 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 pensionssats, 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 det efterfølgende år.

Opsparingen til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Opsparingen til Fritvalgskontoen opgøres løbende pr. måned.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgskontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

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, børns 2. hele sygedag og ved lægebesøg 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, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer 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 lokalaftalen 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 lokalaftale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgskontoen.

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

UDKAST til P R O T O K O L L A T

om

Fritvalg for nyoptagne virksomheder

I § 19, punkt 4, ændres litra b-d til følgende:

"***b.*** *Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 12 d, litra a, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndele.*

c. *Virksomhederne er fra tiltrædelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 12 d, litra a, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 12 d, litra a.*

d. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:*

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i DIO II, dog med virkning fra den første i en måned, skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen

"

Parterne er enige om at træde sammen forud for 1. marts 2024 og drøfte det resultat, som DIO I og CO-Industri evt. måtte opnå enighed om i henhold til protokollat 54, sidste afsnit i overenskomstforliget på industriens overenskomster.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 16**

P R O T O K O L L A T

om

Overenskomstens varighed

I § 21, 1. pkt. ændres *"1. marts 2023"* til *"1. marts 2025"*.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Det skyldes, at der i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service § 5 i afsnittet *"Pensionsbidrag"* står, at *"Pr. 1. oktober 2012 beregnes pensionsbidraget af den A-skattepligtige lønindkomst"*. Feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret jf. også Industriens Pensions vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionsselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden.

Der er enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som ny anmærkning i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service § 5, afsnittet Pensionsbidrag:

"Anm. om Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service § 5.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i overenskomstens § 5.

Pensionsbidraget udgør 12 pct. hvoraf arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og arbejdstagerbidraget 1/3.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Som følge heraf foretages der følgende ændringer i § 5, under "Pensionsbidrag":

"Det samlede pensionsbidrag er 12 pct.

Til og med den 31. maj 2023 udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3

Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 10 pct. og medarbejderens bidrag 2 pct."

Parterne er enige om at 3. afsnit i § 5 under overskriften *"Pensionsbidrag"* udgår og erstattes af *"Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst"*.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Løft til akademiuddannelsesniveau

Parterne er enige, at den nuværende forsøgsordning om løft til akademiuddannelse forlænges i overenskomstperioden.

Parterne er desuden enige om, at muligheden for at søge støtte til enkeltmoduler kan medføre en utilsigtet adfærd og er på den baggrund enige om, at der indføres begrænsninger i adgangen til at få støtte til løft til akademiuddannelse.

Som følge af ovenstående sker nedenstående ændringer i Protokollat om aftalt uddannelsesløft med støtte fra kompetenceudviklingsfonden under overskriften "Løft til akademiuddannelsesniveau".

Sidste afsnit ændres til:

> *"Forsøgsordningen er en fortsættelse (med visse ændringer) af den ordning, som har været i kraft siden 1. september 2017 og er alene gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således den 28. februar 2025."*

Fjerde afsnit ændres til:

> *" Desuden gælder følgende:*
> - *Der kan i samme periode maksimalt ydes støtte til 10 medarbejdere fra samme virksomhed, der har mindst 90 medarbejdere omfattet af overenskomsten*
> - *Der kan i samme periode maksimalt ydes støtte til 5 medarbejdere fra samme virksomhed, der har mindre end 90 medarbejdere omfattet af overenskomsten*
>
> *Hvor ovennævnte grænser er nået kan der igen søges om støtte fra kompetenceudviklingsfonden til løft til akademiuddannelse, når de ansøgte uddannelsesforløb er gennemført.*

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden kan i enighed fravige ovennævnte grænser, såfremt det findes hensigtsmæssigt."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

Overenskomstparterne har i en periode haft en opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste støttet med midler fra DIO II og HK's udviklings- og samarbejdsfond samt midler fra børne- og undervisningsministeriet. Parterne er enige om, at i det omfang der kan findes finansiering i DIO II og HK's udviklings- og samarbejdsfond og evt. andre puljer til en opsøgende indsats fortsættes initiativet. Bestyrelsen for DIO II og HK's udviklings- og samarbejdsfond formulerer virkefeltet for den opsøgende indsats, idet der lægges vægt på, at indsatsen koordineres med de initiativer som gennemføres i regi af de faglige udvalg på området.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og støtte fra kompetenceudviklingsfonde i forbindelse med aftalt uddannelse.

Yderligere skal konsulenttjenesten vejlede om virksomhedsrelevant efteruddannelse uden for støttemulighederne i kompetenceudviklingsfonden. Desuden skal konsulenten arbejde på at sikre en tættere koordinering mellem indsatsen på forskellige virksomheder, så der kan skabes grundlag for at samle hold og dermed sikre gennemførelse af aktivitet.

(Dette protokollat optrykkes ikke.)

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK Handel

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 21**

PROTOKOLLAT

om

Redaktionel ændring af selvadministration af kompetencefondsmidler

I protokollat om Kompetenceudviklingsfond, 9. Finansiering, 3. afsnit ændres *"mere end 100 ansatte"* til *"mindst 90 medarbejdere"*.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 22**

PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

Parterne er enige om, at i Protokollat om kompetenceudviklingsfond, 4. DIO II, HK Privat og HK HANDEL kompetenceudviklingsfond, litra d, 2. pind, tilføjes som nyt sidste afsnit:

> *"For uddannelsesforløb, der tildeleles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 gælder nedenstående:*
> *Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, dog højst et beløb som tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100% af den personlige løn."*

Parterne er enige om, at de årlige indbetalinger til fonden deles ligeligt i to puljer, en til aftalt uddannelse og en til selvvalgt uddannelse. Parterne er enige om, at hvis en af puljernes midler ikke rækker til at dække de ansøgte beløb lukkes puljen for fremtidige ansøgninger.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Løft til erhvervsuddannelsesniveau

Parterne er enige om at den nuværende forsøgsordning om "Løft til erhvervsuddannelsesniveau" videreføres som en forsøgsordning i overenskomstperioden. Som følge heraf er parterne enig om nedenstående ændringer i protokollat om aftalt uddannelsesløft med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

I sidste pind under overskriften Løft til erhvervsuddannelsesniveau ændres "28. februar 2023" til "28. februar 2025".

Sidste afsnit i Løft til erhvervsuddannelsesniveau erstattes med følgende tekst:

> *"Forsøgsordningen med løft til erhvervsuddannelsesniveau er en fortsættelse af den ordning, som blev etableret med protokollat af 23. september 2019 og fortsatte i overenskomstperioden 2020 – 2023. Ordningen er alene gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2023."*

Forlængelsen træder i kraft 1. marts 2023.

Derudover er parterne enige om at hæve støtten. I Protokollat om aftalt uddannelsesløft med støtte fra kompetenceudviklingsfonden, Løft til erhvervsuddannelsesniveau, 3. afsnit, hæves støtten til virksomheden pr. 1. marts 2023 fra 1.500 kr. pr. skoleuge til 1.600 kr. pr. skoleuge og fra 750 kr. pr. praktikuge til 800 kr. pr. praktikuge.

Som følges heraf erstattes 3. afsnit i Løft til erhvervsuddannelsesniveau med følgende tekst:

"Virksomheden kan modtage en støtte svarende til 1.600 kr. pr. skoleuge og 800 kr. pr. praktikuge – ved EUV1-forløb ydes ikke støtte til praktikugerne, da EUV1-forløb ikke indeholder praktik. Støtte udbetales efter afslutning af hvert skoleophold."

Ændringen træder i kraft med virkning for den uge, hvor 1. marts 2023 falder.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Aftale om uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service § 13.

Der indsættes følgende nye Protokollat i overenskomsten efter overenskomstens protokollat om Uddannelsesudvalg mv. :

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

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

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Teknisk gennemgang af elevbestemmelser i overenskomsten

Parterne er enige om nedenstående ændringer.

§ 7 Løn- og arbejdsforhold for elever, k. Befordring, 3. afsnit ændres til:

> *"Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde. Anvendes eget befordringsmiddel ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover."*

I § 7 Løn- og arbejdsforhold for elever, k. Befordring, indsættes nedenstående som nyt 4. afsnit:

> *"Anvendes eget befordringsmiddel, jf. 2. afsnit, ydes en befordringsgodtgørelse på*
>
> | *1.9.2023* | *1.3.2024* | *1.3.2025* |
> |---|---|---|
> | *kr. xx* | *kr. xx* | *kr. xx* |
>
> *Pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover."*

Parterne er enige om, at der indsættes samme satser som på Industriens Funktionæroverenskomst.

I § 7 Løn- og arbejdsforhold for elever, k. Befordring, 2. afsnit sidste punktum og nedenstående ordlyd tilføjes:

> *", dog først efter arbejdsgiverens godkendelsen i det enkelte tilfælde."*

§ 7 Løn- og arbejdsforhold for elever, l. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb, 2. afsnit ændres til:

"Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg betaler AUB efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove.

§ 7 Løn- og arbejdsforhold for elever, l. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb, 3. afsnit ændres til:

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

Overalt i overenskomsten ændres terminologier i overensstemmelse med Bilag 1 til dette protokollat.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

Bilag til P R O T O K O L L A T

om

Teknisk gennemgang af elevbestemmelser i overenskomsten

Tidligere terminologi	Ny terminologi
Praktikplads[1]	Læreplads
Praktikpladsuddannelse[2]	Oplæring
Praktik i udlandet[3]	Oplæring i udlandet
Praktikophold	Oplæringsophold

[1] Se s. 78
[2] Se s. 12
[3] Se s. 16

PROTOKOLLAT

om

Udviklings- og samarbejdsfonden

Parterne er enige om, at nuværende § 15 udgår, og erstattes af følgende:

"§ 15 Fonde

a. *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.*

b. *Til Kompetenceudviklingsfonden indbetales et beløb svarende til 520 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.*

c. *Til Udviklings- og samarbejdsfonden indbetales et beløb svarende til 40 øre pr. præsteret arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Pr. 1. juli 2023 indbetales et beløb svarende til 50 øre pr. præsteret arbejdstime.*

Se Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond og Protokollat om Kompetencefond."

Parterne er endvidere enige om, at ordlyden i Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond, Finansiering, ændres til:

"Fonden finansieres ved at virksomheder, der er medlem af DIO II og omfattet af overenskomsten, indbetaler et beløb svarende til 40 øre pr. time for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Indbetaling af bidrag til fonden sker til DIO II.

Pr. 1. juli 2023 indbetales et beløb svarende til 50 øre pr. præsteret arbejdstime."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 27**

PROTOKOLLAT

Om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne er enige om, at funktionæroverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Aftale om udvalgsarbejde om overenskomstens lagerområde

Parterne har drøftet udviklingen inden for overenskomstens lagerområde og herunder de erfaringer, som parterne har opnået inden for de forskellige brancher, som er omfattet af overenskomstens område.
En række forskellige faktorer, og herunder blandt andet ændrede forbrugermønstre og vaner samt virksomhedernes omstilling til e-commerce, har gennem de seneste år medvirket til en markant udvikling og ændring i arbejdsmetoder og processer inden for lagerområdet. Parterne i den forbindelse enige om, at det fortsat er både hensigtsmæssigt og relevant at følge udviklingstendenserne inden for overenskomstens lagerområde, med henblik på at understøtte de lokale parters gensidige ønsker og behov. På den baggrund er parterne enige om at nedsætte et særskilt udvalg, der i overenskomstperioden blandt andet skal drøfte følgende temaer:

- Fleksible ansættelsesformer
- Sikkerhed i ansættelsen
- Lønsystemer og aflønningsformer
- Arbejdstider og mønstre
- Sociale bestemmelser om sygdom og andet fravær
- Omfang og indhold af lokalaftaler
- Uddannelse

Udvalget kan løbende vælge at lade sig supplere af yderligere repræsentanter med henblik på at sikre relevante kompetencer og viden, ligesom udvalget kan nedsætte underudvalg og arbejdsgrupper.

Udvalgsarbejdet igangsættes inden udgangen af 3. kvartal 2023 og skal være afsluttet senest med udgangen af 3. kvartal 2024.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Parterne finder det naturligt at involvere sig i arbejdet med at tilvejebringe ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde.

NFA's anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis.

NFA's anbefalinger er:

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

Parterne er opmærksomme på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af en ansøgning fra NFA er aftalt et forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fællesprojekt med andre overenskomsparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag.

Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

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

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

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

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

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

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

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 10, Graviditet, adoption og orlov, Barsel, litra a.

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

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

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i overenskomstens nye Protokollat om Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde og i Protokollat for lagerområdet. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

NFA's anbefalinger er:

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

DIO II, HK Privat og HK Handel er på den baggrund enige om at følgende principper indarbejdes i overenskomsten:

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

   Drøftelsen skal:
   a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
   b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

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

3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger.

   a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne

i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol

b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
ii. Vurdering af risici ved natarbejde
iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
iv. Opfølgning på handlingsplan

På denne baggrund foretages følgende tilføjelser i overenskomsten, så de træder i kraft den 1. marts 2024:

I § 1, som nyt litra j, indsættes følgende tekst:

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

Som nyt Protokollat og i Protokollat for lagerområdet, 2. natarbejde, som nyt litra g, indsættes:

Protokollat om Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

"9. Forebyggende tiltag ved natarbejde
Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:
c. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
d. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

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

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne*
   i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år*
   ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol*
b. *Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde*
   i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
   ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
   iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
   iv. *Opfølgning på handlingsplan*

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

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

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

I Protokollat om Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde indsættes efter afsnittene om "Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejder":

"Gravides natarbejde
Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

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

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højest arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen."

I Protokollat for lagerområdet, 2. Natarbejde, indsættes som nyt litra h:

"For så vidt angår gravide natarbejdere henvises til Protokollat om Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet på industriens område. Parterne har konstateret at udvalget afsluttes senest 1. marts 2024 og er enige om at træde sammen senest i marts 2024 for at drøfte resultatet af udvalgsarbejde og tage stilling til en eventuel implementering heraf.

For så vidt angår udvidet helbredskontrol for medarbejdere over 50 år er parterne dog enige om, at de minimumskrav, som parterne på industriens området bliver enige om, omsættes til en organisationsaftale på nærværende område.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 33**

PROTOKOLLAT

om

Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 34**

PROTOKOLLAT

om

Frihed til deltagelse i erfa-møde for repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg

I Protokollat om Kompetenceudviklingsfond, punkt 5, litra d tilføjes følgende som nyt litra b:

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

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN FOR HANDEL, TRANSPORT OG SERVICE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023 **Nr. 35**

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om de praktiske konsekvenser af regler i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven

Parterne er enige om at følge det af DI/CO-I nedsatte udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedens pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Parterne er enige om snarest efter afslutningen af udvalgsarbejdet at indlede drøftelser om, hvorledes udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden. Det noteres, at udvalgsarbejdet afsluttes senest den 1. oktober 2023 med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK Privat

For HK HANDEL