

HK OVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsterne 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:


0. Protokollatforside
1. Protokollat om Betalingssatser
2. Protokollat om Ændring af elevbestemmelse
3. Protokollat om Udvalgsarbejde
4. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning
5. Protokollat om Øvrige tiltag vedr. natarbejde
6. Protokollat om Gravides natarbejde
7. Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol
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 bestemmelsen om feriefridage
11. Protokollat om Pensionsoverførsel
12. Protokollat om Løndannelse
13. Protokollat om Feriefridage
14. Protokollat om Skift af pensionsleverandør
15. Protokollat om Adgang til at indgå lokalaftaler
16. Protokollat om Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde
17. Protokollat om Seniorordning
18. Protokollat om Tre-månederssamtale
19. Protokollat om Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet
20. Protokollat om Sproglige opdateringer af dækningsområdebeskrivelsen (miljøteknologi)
21. Protokollat om Tillidsrepræsentantens ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
22. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant


23. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
24. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle
25. Protokollat om Ændring af overenskomstens bestemmelser om ansættelsesbeviser
26. Protokollat om Fritvalg for nyindmeldte virksomheder
27. Protokollat om Tilskud til dækning af løntab
28. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
29. Protokollat om Uddannelses- og samarbejdsfond
30. Protokollat om Pensionssatser
31. Protokollat om Fritvalgskonto
32. Protokollat om Beregningsgrundlaget for pension og fritvalg
33. Protokollat om Opdatering af bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

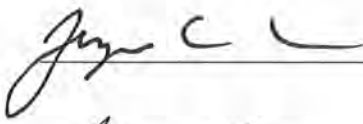
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Betalingssatser

I. Overenskomstens elevsatser

Pr. 1. maj 2023 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,5 pct.

Pr. 1. januar 2024 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.


II. Bidrag til fritvalgskonto i HK overenskomstens § 4

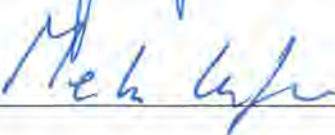
Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen til fritvalgskontoen med 2 pct., således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den A skattepligtige indkomst (A skattepligtige lønindkomst) på medarbejdernes fritvalgskonto.

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

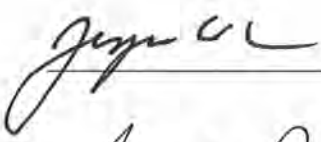
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Ændring af elevbestemmelse

Parterne er enige om at følge de ændringer, der er foretaget vedrørende teknisk gennemgang af elevbestemmelser i Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service § 7 om løn- og arbejdsforhold for elever.

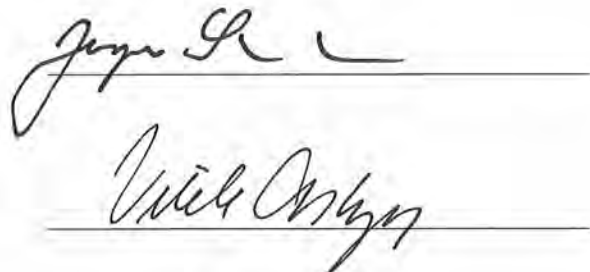
HK overenskomstens § 5 tilpasses i overensstemmelse hermed.

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde

Parterne er enige om, at protokollat nr. 11 om udvalgsarbejde opdateres med ny datering og årstal.


Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem DIO I og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 for så vidt angår:

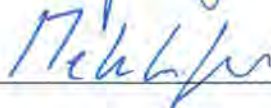
- Arbejdsudleje
- Udvikling i andre arbejdsformer
- Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
- Databeskyttelse

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

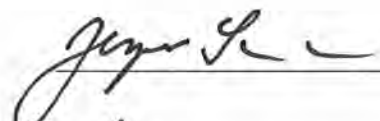
København, den 15. marts 2023

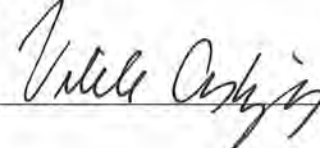
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

Tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning blev ændret som følge af den nye ferielov. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra den 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af en 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.

Feriegodtgørelse omfattet af en 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 en feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

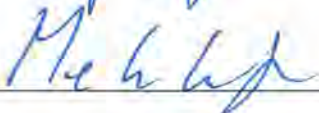
Parterne er som følge heraf enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes, og at følgende tilføjes som et nyt afsnit 3 under § 23, stk. 3 "Pensionsbidrag", som en præcisering i HK overenskomsten.

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

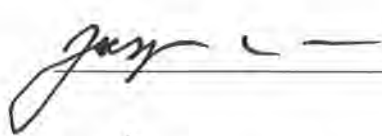
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Øvrige tiltag vedr. natarbejde

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

I. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DIO I og CO-Industri ønsker at igangsætte forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger inden udgangen af 2023. DIO III og HK Privat er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

II. Anbefaling om øget screening af natarbejde

DIO III og HK Privat bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

III. Udvalgsarbejde og overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at følge de arbejder, herunder udvalgsarbejder og forum for overvågning af natarbejde, der er aftalt mellem DIO I og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023.

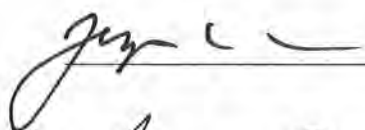
København, den 15. marts 2023


For DI/Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

Følgende tekst indsættes som nyt protokollat i HK overenskomsten:

”Protokollat om gravides natarbejde

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

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

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

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

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

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

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

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

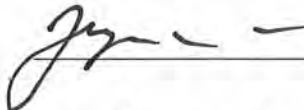
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt protokollat i HK overenskomsten:

"Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

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

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

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

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

Drøftelsen skal:

- a) Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b) Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

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

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


- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*

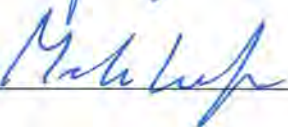
- i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredscontrollen hvert andet år*
 - ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredscontrol*
- b) *Gennemførelse af en særlig APV rettet mod natarbejde*
- i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
 - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
 - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
 - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde.”

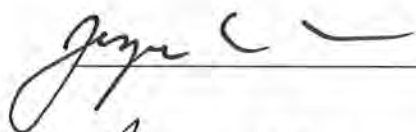
København, den 15. marts 2023

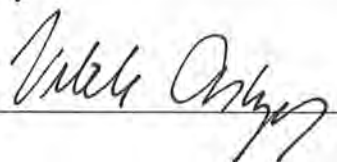
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i HK overenskomstens § 11, stk. 5, 1. pkt., for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at HK overenskomstens § 11, stk. 5, 1. pkt. ændres til følgende:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1.2 i skabelon til aftale om ferieoverførsel i HK overenskomstens bilag 10 ændres i overensstemmelse med de ændrede bestemmelser i HK overenskomstens § 11, stk. 5, 1. pkt.

Punkt 1.2 i skabelonen ændres til følgende:

"1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage."

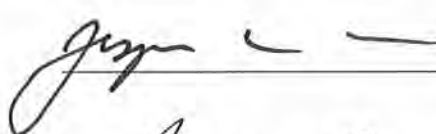
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





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 i HK overenskomsten som nyt stk. 10 i § 11, herefter bliver nuværende stk. 10 til stk. 11 og så fremdeles:

”Ferie på forskud og varsling af ikke-optjent ferie

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.

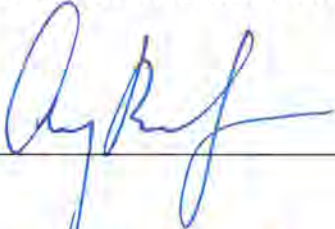
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.


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."

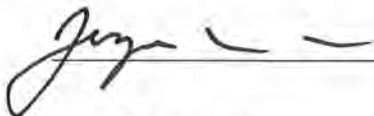
København, den 15. marts 2023

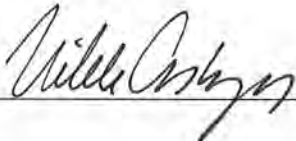
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Omformulering af ”jobskiftereglen” i bestemmelsen om feriefridage

Parterne er enige om, at overenskomstens § 11, stk. 10, 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.

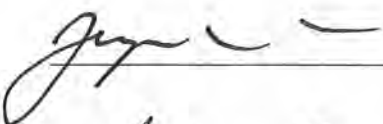
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

Som nyt bilag (sidste bilag) indsættes:


"Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark


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

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

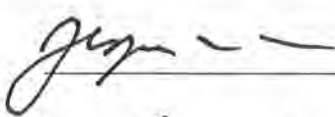
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Løndannelse

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 bestemmelsen i HK overenskomstens § 3.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelsen i HK overenskomstens § 3.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomtparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomtparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i HK overenskomstens § 25.

Parterne er derfor enige om, at der i HK overenskomstens § 3 indsættes følgende tekst som et nyt stk. 9:

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

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.

Parterne er derfor enige om, at der i HK overenskomsten indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 10 i § 3:

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

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 HK overenskomsten 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 overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givetfald 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.

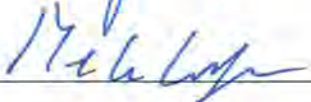
Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

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

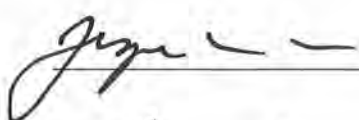
København, den 15. marts 2023

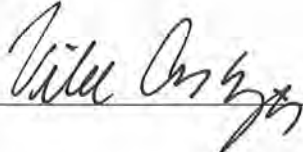
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Feriefridage

Der er enighed om, at HK overenskomstens § 11, stk. 10, 3. afsnit under overskriften "Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:"

fra:

"Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder."

til:

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

Parterne er enige om, at der hermed ikke er taget stilling til anciennitetsreglerne i overenskomsterne.

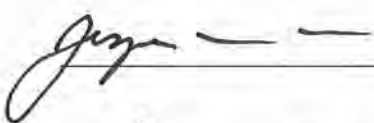
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Skift af pensionsleverandør

Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem DIO I og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 med henblik på at indføre følgende ændringer:

Parterne er enige om, at "12 måneder" ændres til "3 måneder" i HK overenskomstens § 23, stk. 5, 3. bullet, sidste sætning.

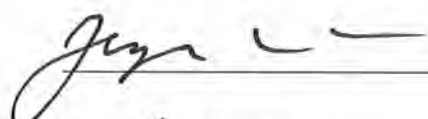
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Adgang til 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 HK overenskomstens § 15, tilføjes følgende som et nyt stk. 8:

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

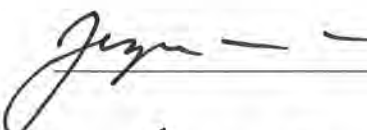
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde


Parterne er enige om, at nedenstående indsættes i HK overenskomsten som nyt afsnit 3 i stk. 2 i § 16, herefter bliver nuværende afsnit 3 til afsnit 4:

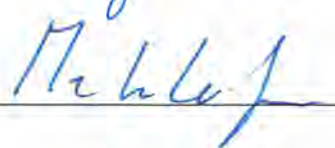
"Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

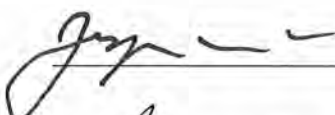
København, den 15. marts 2023

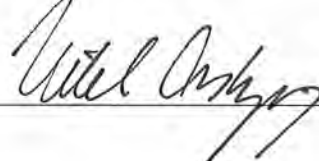
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Seniordning

Som konsekvens af, at fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i HK overenskomstens § 23, stk. 3 ændres, skal HK overenskomstens § 24, litra c, 2. sætning, ændres:

fra


"Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, herunder 3 % af medarbejderens pensionsbidrag."

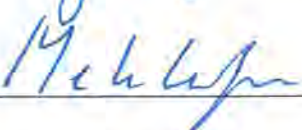
til

"Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, herunder 2 % af medarbejderens pensionsbidrag."

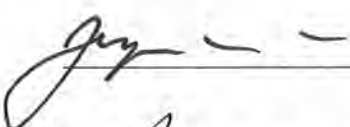
København, den 15. marts 2023

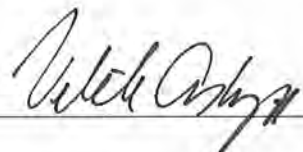
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

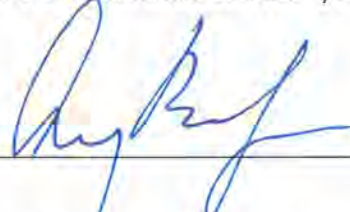
Tre-månederssamtale

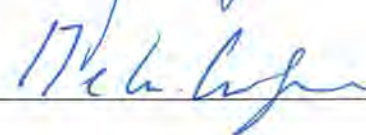
Parterne er enige om, at nedenstående indsættes som nyt sidste afsnit 3 i HK overenskomstens § 9, stk. 6:

"Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomtparterne 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."

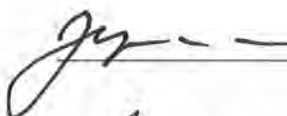
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet

På baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) og ophævelsen af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at bilag 5 – aftale om implementering af forældreorlovsdirektivet udgår.

Parterne har drøftet behovet for at implementere orlovsdirektivet i overenskomsterne og er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er et behov herfor.


Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af manglende varsling af orlov skal skrives ind i HK overenskomstens § 12, stk. 9.


Nærmere bestemt drejer det sig om følgende bestemmelse (§ 2, andet afsnit, i bilag 5):

"Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder."

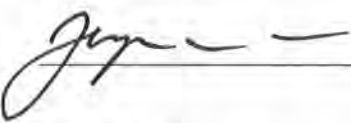
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Sproglige opdateringer af dækningsområdebeskrivelsen (miljøteknolog)

Parterne enige om, at i § 1, stk. 2 ændres "miljøteknikere" til "miljøteknologer".


København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

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

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


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

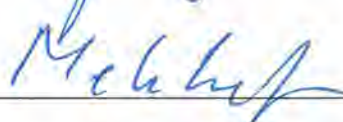
Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

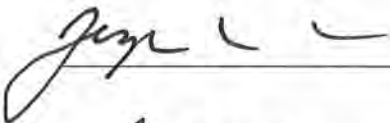
København, den 15. marts 2023

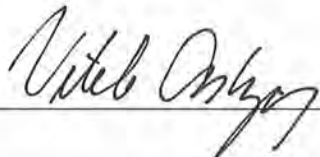
For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat









PROTOKOLLAT

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 tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af HK overenskomsten § 17.

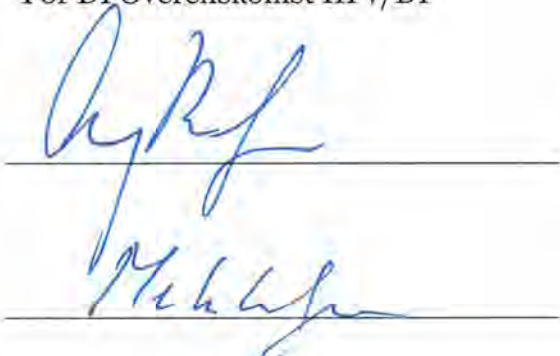
Der indsættes i HK overenskomsten følgende nye protokollat om uddannelsesrepræsentant:

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

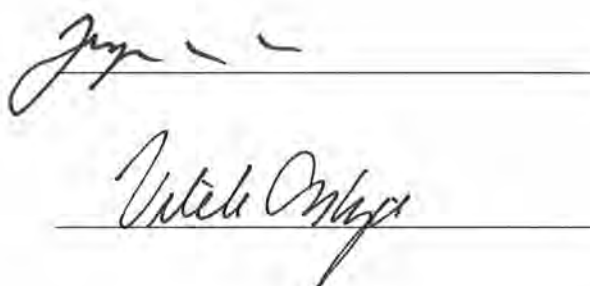
Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og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

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i HK overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at HK overenskomstens § 12 ændres således at stk. 5 udgår, og stk. 6 herefter bliver til stk. 5. Stk. 3-5 får følgende overskrift "For børn født eller modtaget før den 1. juli 2023 gælder følgende". Som konsekvens heraf bortfalder overskrifterne "Graviditet og barsel", "Fædreorlov" og "Forældreorlov".

Der tilføjes til HK overenskomstens § 12 som nyt stk. 6-10 følgende:

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

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

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

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

7. Under samme betingelser som i stk. 6 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).
8. Under samme betingelser som i stk. 6 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 6, 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 eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

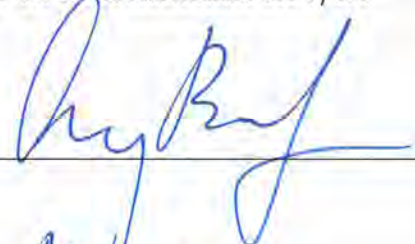
9. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 6, 7 og 8 varsles med 3 uger.


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

10. Det er en forudsætning for betalingen i stk. 6-8, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

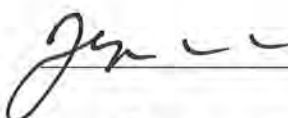
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentantens 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.

Derfor erstattes "5" med "4" i HK overenskomstens § 15, stk. 1, første afsnit og stk. 2, sidste sætning.

Derudover erstattes "4" med "3" i HK overenskomstens § 15, stk. 1, andet afsnit, første og anden sætning.

Valg af tillidsrepræsentanten i arbejdstiden

Som nyt sidste afsnit i HK overenskomstens § 15, stk. 2, indsættes følgende.

"Valg af tillidsrepræsentant foregår 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 næstsidste afsnit i HK overenskomstens § 15, stk. 2, tilføjes derfor:

"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 lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I HK overenskomstens § 16, stk. 1 tilføjes derfor:

”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.”

I HK overenskomstens § 16, stk. 2 tilføjes som et sidste afsnit:

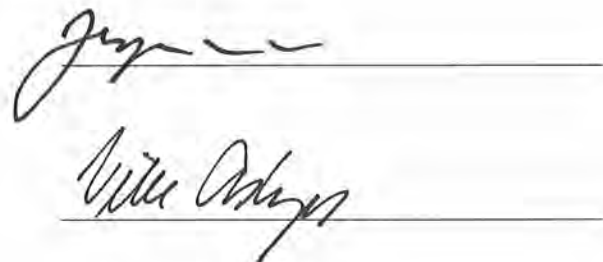
”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag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

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Ændring af overenskomsternes bestemmelser om ansættelsesbeviser

Parterne er enige om at ændre i overenskomsternes eksisterende implementering af Rdir. 91-533-EØF - om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejds-kontrakten eller ansættelsesforholdet med sigte på at imødekomme de nye krav i Arbejdsvilkårsdirektivet (2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union).

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, herunder at overenskomsterne både lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1 og sikrer medarbejderne den overordnede beskyttelse, der er omhandlet i direktivets artikel 8-13. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Bilag 3 – Ansættelseskontrakter ændres til følgende:

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

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

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

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

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.


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

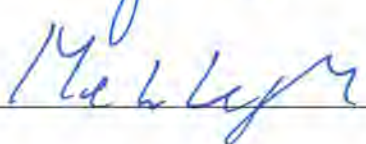
Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nach frist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

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

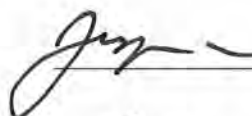
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Fritvalg for nyindmeldte virksomheder

I HK overenskomstens § 2, stk. 2, ændres afsnit 2-9 til følgende:

”Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 4, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 4, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 1.

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

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO III 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.


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

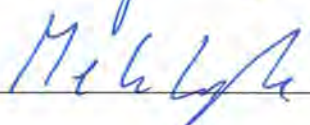
Overenskomstparterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

Parterne er enige om, at § 4, stk. 5 udgår. For virksomheder der følger optrappingsordningen i § 4, stk. 5 henvises til § 2, stk. 2.

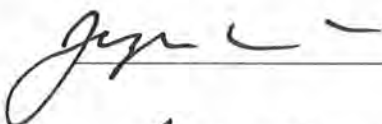
København, den 15. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af løntab

Parterne er enige om, at følgende afsnit i protokollat nr. 5 om udviklingsfond ændres:

I afsnit 4, 1. bullet, sidste sætning, under overskriften "Udviklingsfond mellem Dansk Byggeri og HK Privat":

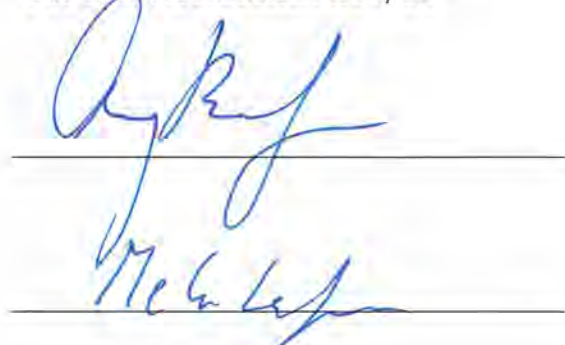
"Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan dog højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn."

Erstattes med følgende formulering:

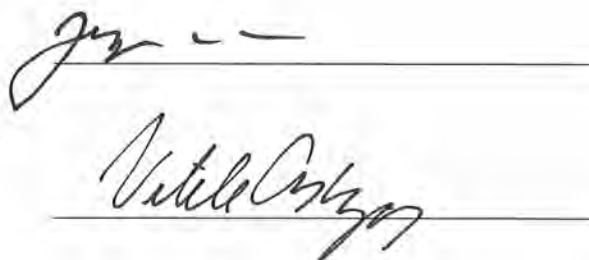
"Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan dog højst udgøre 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn."

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i HK overenskomstens § 23, stk. 4 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter HK overenskomstens § 23, stk. 4, 5. afsnit, tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 12, stk. 6, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

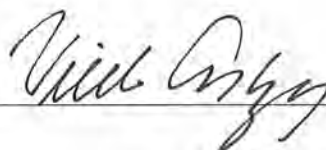
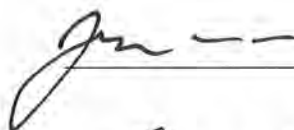
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592"

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Uddannelses- og samarbejdsfond


Parterne er enige om, at HK overenskomstens § 21, stk. 2 erstattes med følgende formulering:

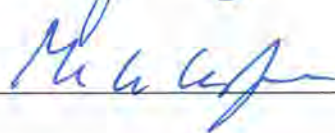
"Til DIO III og HK Privats uddannelses- og samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time: 50 øre

Pr. 1. juli 2023 – 60 øre".

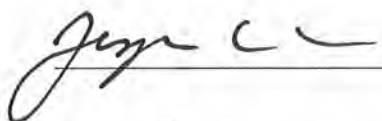
København, den 15. marts 2023

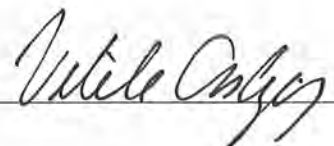
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i HK overenskomstens § 23, stk. 3.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10 %, og arbejdstagerbidraget udgør 2 %. Der er enighed om, at HK overenskomstens § 23, stk. 3, afsnit 2 ændres

fra:

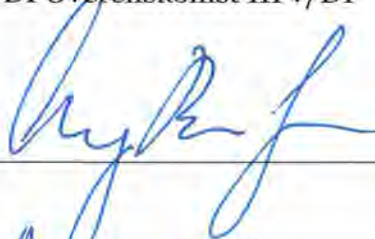
”Det samlede pensionsbidrag er i alt 12 %. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 8 % og arbejdstagerbidraget 4 %.”


til

”Det samlede pensionsbidrag er i alt 12 %. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 10 % og arbejdstagerbidraget 2 %.”

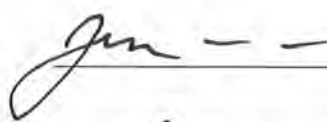
København, den 15. mart 2023


For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto

Parterne har drøftet muligheden for at udvide overenskomstens mulighed for udbetaling til også at omfatte udbetaling som et éngangsbeløb.

Parterne er enige om, at HK overenskomstens § 4, stk. 3, 4. afsnit ændres til følgende:

"Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes konto eller har reserveret et beløb til seniorordning efter § 24."


Parterne er enige om, at der i HK overenskomstens § 4, stk. 3 indsættes et nyt afsnit 5. Det nuværende afsnit 5 bliver herefter afsnit 6:

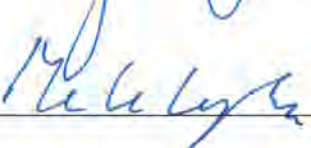
"Virksomheden og medarbejdere kan også aftale at indestående på fritvalgskontoen kan udbetales som et éngangsbeløb. Der kan dog ikke udbetales et større beløb, end der til enhver tid står på fritvalgskontoen, medmindre dette aftales."

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat









PROTOKOLLAT

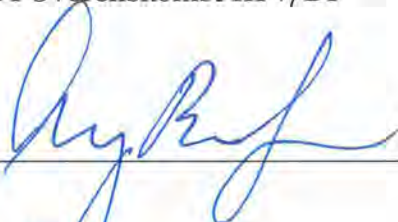
om

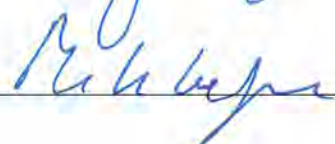
Beregningsgrundlaget for pension og fritvalg

Parterne er enige om, at beregningsgrundlaget for bidragene til fritvalgskonto og pension præciseres således, at "A-skattepligtig indkomst" ændres til "A-skattepligtig indkomst (lønindkomst)" i HK overenskomstens § 4 om fritvalgskonto og § 23 om pension.

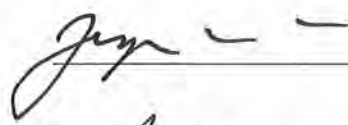
København, den 15. marts 2023

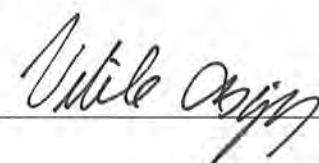
For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat





PROTOKOLLAT

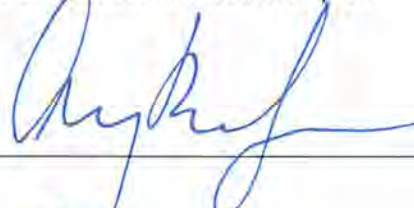
om

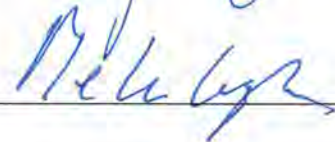
Opdatering af bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte

Parterne er enige om at ændre HK overenskomstens bilag 8 – Bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, således at de er i overensstemmelse med de ændringer, der er aftalt i Butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK.

København, den 15. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI





For HK Privat

