

**FUNKTIONÆROVERENSKOMST
2025-2028**

**mellem
Dansk Håndværk
og
HK Privat**

Indholdsfortegnelse

	1	Overenskomstens område	3
	2	Eksisterende medlemmer af Dansk Håndværk	4
	3	Ny optagne virksomheder	5
	4	Lønbestemmelse	8
	5	Fritvalgskonto.....	9
	6	Seniorordning.....	10
	7	Elever	11
	8	Beregning af løn for brudte måneder	18
	9	Deltidsbeskæftigelse	19
	10	Arbejdstid.....	19
	11	Overarbejde	21
	12	Opsigelse og vejledning ved opsigelse	23
	13	Ferie og frihed	24
	14	Barn syg, børneomsorgsdage og barsel.....	27
	15	Ansættelsesbevis	33
	16	Valg af tillidsrepræsentanter	33
	17	Tillidsrepræsentantens opgaver	35
	18	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	37
	19	Regler for behandling af uoverensstemmelser.....	39
	20	Efter- og videreuddannelse.....	40
	21	Uddannelsesfond	43
	22	Samarbejde	44
	23	Pension	45
	24	Lokalaftaler	48
	25	Hovedaftale	49
	26	Overenskomstens varighed.....	49
	Protokollat 1	om frihed til faglige tillidshverv	50
	Protokollat 2	om forsøgsordninger.....	50
	Protokollat 3	om DA/LO Udviklingsfonden	50
	Protokollat 4	om pension til medarbejdere i fleksjob	51
	Protokollat 5	om udviklingsfond	52
	Protokollat 6	om udenlandsk arbejdskraft.....	52
	Protokollat 7	om mellemledere med håndværksmæssig baggrund	52
	Protokollat 8	om ligelønsnævn.....	53
	Protokollat 9	om elektroniske dokumenter	53
	Protokollat 10	om retningslinjer for behandling af sager om manglende fonds- og pensionsindbetalinger	53
	Protokollat 11	om udvalgsarbejde	53
	Protokollat 12	om fælles HK uddannelsesdage.....	54
	Protokollat 13	om løndannelse	54
	Protokollat 14	om TR vederlag	55
	Protokollat 15	om Låsesmede Foreningen	56
	Protokollat 16	om tilpasningsprotokollat 20. marts 2023 for Låsesmede Foreningen.....	57
	Bilag 1	- Arbejdstid for butiksansatte	58
	Bilag 2	- EU arbejdstidsdirektiv	66
	Bilag 3	- EU direktiv om forældreorlov	69
	Bilag 4	- EU-direktiver	69
	Bilag 5	- Arbejdsmiljørepræsentantens vederlag og rettigheder	70
	Bilag 6	- Ansættelseskontrakt og vejledning til ansættelseskontrakt	72
	Bilag 7	- Aftale om ferieoverførsel.....	77

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter:

Handels- og kontoransatte

1. Overenskomsten omfatter funktionærer, der helt eller overvejende er beskæftiget med administrativt arbejde inden for handel, lager og kontor og andre medarbejdere som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed jf. funktionærloven § 1a.
2. Overenskomsten omfatter, foruden funktionærer, tillige medarbejdere af den ovenfor beskrevne karakter, men hvor medarbejderen ikke er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer ugentlig,
3. Endvidere omfatter overenskomsten arbejdsfunktioner, som på grund af arbejdets art ikke er omfattet af funktionærloven, såsom kontorbetjent.
4. Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som udfører arbejde som forudsætter en uddannelse på kandidatniveau eller arbejde, der i medfør af hovedaftalen er undtaget overenskomstdækning.
5. Såfremt der på virksomhederne skulle tilkomme andre grupper af funktionærer, som f.eks. butiksansatte, så kan begge overenskomstparter begære forhandling med henblik på at omfatte disse af overenskomsten.

Ikke omfattede af overenskomsten

6. Overenskomsten er ikke gældende for en virksomheds indehaver, dennes ægtefælle eller nærmeste familie.

Vikarer

7. Vikarer, som indlejes fra en virksomhed, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening og omfattet af en HK-overenskomst, er omfattet af den for denne virksomhed gældende overenskomst.

8. Vikarer, som indlejes fra en virksomhed, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller ikke har HK-overenskomst, vil blive omfattet af nærværende overenskomst, såfremt overenskomsten er gældende for virksomheden.
9. Medlemsvirksomheden udleverer kopi af denne overenskomst til den udlejende virksomhed.
10. Sager om manglende efterlevelse kan dog kun gøres til genstand for fagretlig behandling eller indbringes for Arbejdsretten mod vikarvirksomheden.
11. Tillidsrepræsentanten og overenskomstparterne kan anmode brugervirksomheden om at oplyse, hvilke lokalaftaler og kutymer brugervirksomheden har oplyst skal overholdes over for det vikarbureau, som udlejer vikarer til virksomheden.

§ 2 Eksisterende medlemmer af Dansk Håndværk

Medlemmer af Dansk Håndværk, der forinden ikrafttrædelse af denne overenskomst ikke var omfattet af en funktionæroverenskomst, omfattes af denne overenskomst efter indgåelse af overenskomstprotokollat.

For medlemmer, der i forvejen var omfattet af en funktionæroverenskomst, optages der tilpasningsforhandlinger.

Virksomheder der bliver medlem af Dansk Håndværk efter 1. januar 2022 omfattes af overenskomsten fra indmeldelsens start.

Dansk Håndværk informerer HK Privat om indmeldelser og udmeldelser af organisationen.

§ 3 Nyoptagne virksomheder

Tilpasningsforhandlinger

1. Når en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Håndværk eller gennem fusion bliver omfattet af et Dansk Håndværk medlemskab, forinden er omfattet af en funktionæroverenskomst, som helt eller delvist har samme dækningsområde som nærværende overenskomst, kan HK eller Dansk Håndværk begære tilpasningsforhandlinger.

Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommet til den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning 3 måneder fra virksomhedens indmeldelse.

Fritvalgskonto og optrapning

2. Nyindmeldte medlemmer af Dansk Håndværk, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 5, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående regler om optrapning af fritvalgskontoen.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3 stk. 2, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen § 5, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 5, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 1.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Håndværk kræve optrapning som følger:

2025/2026 (indtil 1. marts 2026)

	Lønoplægning	Stigning pr. år i %	Fritvalgskonto i alt
År 0	3	1,5	4,5
År 1	3	1,5	6,0
År 2	3	1,5	7,5
År 3	3	1,5	9,0

Anm.: Fra start kan lønoplægges 3%, og samtidig etableres en fritvalgskonto, hvor der indsættes 3 %. De resterende 6% kan optrappes over 3 år. Senest fra tidspunktet for optagelse i Dansk Håndværk skal yderligere indbetales 1,5 %. Herefter tillægges 1,5 % pr. år i 3 år, indtil man ender på 9 %

Pr. 1. marts 2026

	Lønoplægning	Stigning pr. år i %	Fritvalgskonto i alt
År 0	3	1,75	4,75
År 1	3	1,75	6,50
År 2	3	1,75	8,25
År 3	3	1,75	10,00

Anm.: pr. 1. marts 2026 kan lønoplægges 3%, og samtidig etableres en fritvalgskonto, hvor der indsættes 3%. De resterende 7% kan optrappes over 3 år. Senest fra tidspunktet for optagelse i Dansk Håndværk skal yderligere indbetales 1,75%. Herefter tillægges 1,75% pr. år i 3 år, indtil man ender på 10%.

Pr. 1. marts 2027

	Lønoplægning	Stigning pr. år i %	Fritvalgskonto i alt
År 0	4	1,75	5,75
År 1	4	1,75	7,50
År 2	4	1,75	9,25
År 3	4	1,75	11,00

Anm.: pr. 1. marts 2027 kan lønoplægges 4%, og samtidig etableres en fritvalgskonto, hvor der indsættes 4%. De resterende 7% kan optrappes over 3 år. Senest fra tidspunktet for optagelse i Dansk Håndværk skal yderligere indbetales 1,75%. Herefter tillægges 1,75% pr. år i 3 år, indtil man ender på 11%.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Håndværk og HK Privat efter begæring fra Dansk Håndværk eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgs-konto.

Fondsbidrag og optræning

3. Nyindmeldte medlemmer af Dansk Håndværk kan kræve, at bidraget til HK Privat og Dansk Håndværks samarbejds- og uddannelsesfond, jf. § 21 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Håndværks meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i Dansk Håndværk skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

Pensionsbidrag og optræningsordning

4. Nyindmeldte medlemmer af Dansk Håndværk, der forinden indmeldelsen i Dansk Håndværk ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for HK-overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag kan kræve, at bidraget til pensionsordningen skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Håndværks meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse Dansk Håndværk, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

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

§ 4 Lønbestemmelse

1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed, stillingens indhold og ansvar.

Løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Organisationerne er enige om, at lønkriterier bør være objektive og anvendes på en ensartet måde ved fastsættelse af personlige lønninger.

3. Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året. Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

Den enkelte medarbejder kan på begæring få oplysning om lønindberetningen til DS (DISCO-kode) for så vidt angår sig selv.

4. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med arbejdsgiverorganisationen på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.
5. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold som helhed taget skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.
6. Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der, under organisationernes medvirken, etableres andre eller supplerende lønsystemer.
7. Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

§ 5 Fritvalgskonto

Hensigten med Fritvalgskontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem løn i forbindelse med fritid, pension, betaling på børneomsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 6.

1. a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 9,0 % af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2026 til 10%

1. marts 2027 til 11%

- b.** Det kan mellem de lokale parter aftales, at bidraget efter stk. 1 kan udbetales løbende med den almindelige løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejdere er blevet opfordret til at træffe et valg.

Bidraget til fritvalgskontoen indeholder fortsat feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jfr. § 5 - også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

Ved afholdelse af børneomsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 6 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. §. 4.

§ 6 Seniorordning

Der kan mellem funktionæren og virksomheden indgås skriftlig individuel aftale om seniorordning efter følgende retningslinjer:

1. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
2. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den enkeltes til enhver tid gældende folkepensionsalder.
3. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 23 til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af indbetalingen af op til 10 procentpoint af pensionsindbetalingen.

Der kan maksimalt afholdes det antal seniorfridage, der er dækning for på kontoen på afholdelsestidspunktet.

De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgskontoen, jf. § 5 - anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bidrag til, udbetaling fra samt indestående på fritvalgskontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

§ 7 Løn- og arbejdsforhold for elever

1. Område

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

2. Formkrav

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

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

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

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

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelserne om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse.

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

3. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

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

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

4. Mindstebetalingssats

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. år	13.289	13.754	14.235
2. år	14.812	15.330	15.867
3. år	16.297	16.867	17.457
4. år	17.655	18.273	18.913

Satserne stiger i 2025 med 4,0% og i 2026 med 3,5% og i 2027 med 3,5%, jf. skema.

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

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats. Elever i uddannelserne til kontorservice- og kundekontaktcentermedarbejdere samt uddannelsen til eventassistenter aflønnes efter kontor- og lageroverenskomstens elevsats for 1. og 2. år.

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

Til elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseksamen eller højere teknisk eksamen, betales et tillæg til de ovennævnte lønninger på:

960,00 kr. pr. md.

Elever, med studentereksamen eller HTX, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelses § 4, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

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

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

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

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

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 4.

5. Voksenuddannelse

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige

beskæftigelse og uddannelse. Hvis elev eller arbejdsgiver ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 4.

6. Sygdom, graviditet og barsel

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 14.

7. Ferie efter afsluttet uddannelse

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

8. Arbejdsskader

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

9. Arbejdstid

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

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

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

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

10. Befordring

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

Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlig transport. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Hvis det medfører urimeligt store ulemper for eleven at benytte offentlig transport, kan eget befordringsmiddel bruges. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km efter Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

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

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgiverens Elevrefusion i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

11. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

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

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

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi efter gældende regler fastsat af Undervisningsministeriet.

12. Praktik i udlandet

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

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

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

13. Selvalgt uddannelse

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

14. Oplærings- og uddannelsesansvarlige

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

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

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

15. Uoverensstemmelser

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

16. Anciennitet

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

17. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

18. Pension

Elever omfattes af pensionsordningen i § 23 når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

Elever der påbegynder erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i punkt 19.

Endvidere skal voksne elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af en arbejdsmarkedspension, fortsætte i den ordning, der er gældende på virksomheden, i elevtiden.

19. Forsikringsydelse til elever og lærlinge

Elever under 18 år har krav på følgende forsikringsydelser:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum

Ordnningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom arbejdsgiverforeninger, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening er berettiget til at oprette en gruppelevlignende ordning. Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension:	kr. 60.000 årligt
Invalidesum:	kr. 100.000
Forsikring ved kritisk sygdom:	kr. 100.000
Dødsfaldssum:	kr. 300.000

§ 8 Beregning af løn for brudte måneder

1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

2. Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/-feriepenge, beregnes fradraget i medarbejderens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.
3. For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 9 Deltidsbeskæftigelse

1. Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, betegnes dette som merarbejde. Sådanne merarbejdstimer aflønnes med pågældendes normale timeløn, beregnet efter § 4 og indgår i den pensionsgivende løn.
3. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 11, som for øvrige medarbejdere.
4. Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.
5. Der er enighed om, at mer- og overarbejde bør begrænses mest muligt

§ 10 Arbejdstid

1. Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse med de berørte medarbejdere.
3. Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.
4. Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfast-

sættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

5. Under nedennævnte betingelser kan der indføres varierende arbejdstider:
 - a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige funktionærer eller grupper af funktionærer lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 6 måneders periode.
 - b. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse fastlægges for indtil 6 måneder ad gangen. Timer ud over 37 pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdsplanen, dog inden for den aftalte periode, jf. stk. 5.a.
 - c. Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til nærværende § 8 og § 9.
 - d. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
 - e. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.
6. For funktionærer, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende arbejdere er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for funktionærer, jf. de for arbejderne gældende regler herom i de forskellige overenskomster for timelønnede.

Månedslønnen for funktionærer, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

7. Der kan lokalt aftales flekstud. Flekstud er den tid, som medarbejderen kan vælge at afvige fra den aftalte arbejdstid. Det skal af aftalen fremgå, hvornår der er tale om flekstud, og hvornår der er tale om overarbejde jf. § 9.
8. Implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 2.
9. For arbejdstid for butiksansatte henvises til bilag 1.

§ 11 Overarbejde

1. Organisationerne er enige om at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns baredåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan

flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbreds-mæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

2. For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 9 og § 10, betales timeløn plus 50 % for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.
3. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.
4. Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
5. Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2, for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Ved almindeligt forefaldende overarbejde forstås konkret opstået overarbejde af mere tilfældig karakter og begrænset varighed.

6. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 12 Opsigelse og vejledning ved opsigelse

De første 3 måneder er prøvetid. I prøvetiden er der et varsel på 14 dage fra begge parter.

1. For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til funktionærloven.
2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven (§ 1, stk. 3) gælder følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

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

Fra arbejdsgiverside:

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

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

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

3. I tilfælde, hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

4. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomhedens beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt i opsigelsesperioden efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 13 Ferie og frihed

1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Brudte måneder

2. Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb pr. faktiske fraværstimer svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid).

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, ændres forholdstallet tilsvarende.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

3. Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Elever

4. Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter overenskomstens § 4 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Overførsel af ferie

5. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.

Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag 7.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Udbetaling af ferietillæg

6. Ferietillæg

Der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales senest samtidig med lønnen for den ferie der afholdes.

Ved fratræden kan allerede udbetalt ferietillæg for ferie der ikke er afholdt modregnes.

Forhøjet ferietillæg (St. Bededagstillæg)

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55% af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12% i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55% af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55% af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Garantiordningen

7. Dansk Håndværk afgiver sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

Feriefridage

8. Funktionærer, som har været beskæftiget uafbrudt i 9 måneder i virksomheden, har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Feriefridagene placeres som efter ferielovens regler om restferie. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.

Retten til feriefridage beregnes proportionalt i forhold til restperioden i det resterende kalenderår.

Hvis dagene ikke afholdes inden udløbet af kalenderåret får funktionæren kompensation for de ikke afholdte feriefridage.

Kompensationen, der udgør sædvanlig løn udbetales sammen med næstfølgende lønudbetaling. Kompensationen indgår i den ferieberettigede løn. Der beregnes ikke pension af kompensationen.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriedage pr. kalenderår end nævnt i de ovenfor anførte perioder.

Ved medarbejderens fratreden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefriidagstimer.

Udbetalingen sker med sidste lønudbetaling.

Fridage

9. Grundlovsdag og den 24. december er med virkning fra overenskomstens indgåelse en hel fridag med løn.

Ferie i timer

10. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

Løn i forbindelse med fritid

11. Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelldage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

§ 14 Barn syg, børneomsorgsdage og barsel, børnebørnsomsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Barns sygdom

1. Funktionærer, med mindst 9 måneders anciennitet, kan holde fri med løn når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Friheden med løn gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen.

Lægebesøg

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen.

Barns hospitalsindlæggelse

2. Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Tilsvarende gælder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Børneomsorgsdage

3. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen jf. § 5 i det omfang der er dækning på kontoen.

Børnebørns-omsorgsdage

4. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen, jf. § 4, stk. 2.

Ledsagelse af nærtstående

5. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen, jf. § 5.

Barselsorlov

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 i op til 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.

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.

Fædreorlov

7. Under samme betingelser som i pkt. 6 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).

Samme regler gælder for adoptanter.

Forældreorlov

8. Under samme betingelser som i pkt. 6 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (før: forældreorlov). Af disse 26 uger har den forælder, der afholder orlov efter pkt. 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 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Samme regler gælder for adoptanter.

9. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. 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. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 24.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter pkt. 8 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 23, stk. 4.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

11. For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn, jf. stk. 6 og 8.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn jf. stk. 8.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov jf. stk. 8, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i jf. stk. 6.

Ovenstående regler i stk. 6-11 kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo-forældre)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

* Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 15 Ansættelsesbevis

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis.

Det anbefales, at der anvendes et af organisationerne udarbejdet ansættelsesbevis, jf. bilag 6.

§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om at anbefale, at der vælges tillidsrepræsentant i de virksomheder eller geografisk adskilte filialer/afdelinger, hvor antallet af medarbejdere efter stk. 1 er opfyldt.

1. En tillidsrepræsentant kan vælges, når der er beskæftiget mindst 3 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Kommer antallet af medarbejdere i den enkelte gruppe ned på 2 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 2 medarbejdere eller derunder i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

2. Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af

mindst 3, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

3. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af HK Privat og meddelt Dansk Håndværk.
4. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
5. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være HK Privat i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 19.
6. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.
7. Såfremt 1 eller flere faggrupper under FH har valgt tillidsrepræsentant, kan medarbejdere under denne overenskomst, såfremt det ikke er muligt at få valgt tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

§ 17 Tillidsrepræsentantens opgaver

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
2. Tillidsrepræsentanten fungerer samtidig som uddannelsesrepræsentant, hvis en sådan ikke er valgt.
3. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af medarbejdere omfattet af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.

4. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde.
5. Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

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.

6. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
7. Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.
8. Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem Dansk Håndværk og HK Privat.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af HK Privat.

§ 18 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
2. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 14, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Håndværk, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

3. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
4. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse, afgøres endeligt ved faglig voldgift.

5. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved faglig voldgift.
6. Medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, medlem af Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og suppleant, er omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentant.
7. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 2 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 4 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Dansk Håndværk og HK Privats Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfond.

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

§ 19 Regler for behandling af uoverensstemmelser

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.
2. Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingssmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssøgningen og mødet finde sted senest en måned herefter.
3. Såfremt der på mæglingssmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter fra organisationerne. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes inden 14 dage efter afholdelse af mæglingssmødet eller en af parterne aftalt frist. Organisationsmødet skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsendelse.
4. Opnås der ikke ved organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.
Begæring om faglig voldgift skal fremsendes til den modstående organisation inden en måned efter organisationsmødet.
5. Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.
6. Forinden en sag indbringes til faglig voldgift udarbejdes i fællesskab et kort resumé af sagens omstændigheder til opmandens orientering. Dette sker forinden udveksling af egentlige procesakter.
7. Overenskomstparterne er enige om at fremme brugen af Afskedigelsesnævnet i afskedigelsessager. I den anledning er der enighed om, at

fristerne for den fagretlige behandling før sagens behandling i Afskedelsesnævnet, kan fraviges ved aftale mellem parterne i de enkelte sager.

8. Såfremt der i sager, der kan indbringes for domstolene, fortsat er uenighed mellem parterne efter afholdelse af mæglingssmøde, er parterne enige om, at Dansk Håndværk orienteres, forinden HK Privat beslutter eventuelt at overdrage sagen til advokat/udtagelse af stævning.

Dansk Håndværk kan inden for 5 arbejdsdage efter modtagelsen af besked herom begære sagen behandlet ved et organisationsmøde.

Sagens overdragelse til advokat/udtagelse af stævning afventer afholdelse af organisationsmøde, som skal finde sted i.h.t. § 19, stk. 3.

§ 20 Efter- og videreuddannelse

1. Overenskomstens parter er enige om, at både virksomheder og medarbejdere er forpligtet til at sørge for løbende kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed, for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomheden og medarbejderens udviklingsmuligheder og medarbejderens muligheder for at bestride flere forskellige jobfunktioner.

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

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14 dages (10 arbejdsdage) kompetenceudvikling/efteruddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov. Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

2. Medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere eventuelt i regi af samarbejdsudvalget, eller hvor det forekommer hensigtsmæssigt i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer omfattet af overenskomsten.
Uddannelsesplanlægningen kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
3. Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.
4. Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Uddannelsesfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset. Det er en forudsætning, at eleven gennemfører uddannelsen.

Arbejdsgiveren lægger ud for kursusafgift m.v. og kan søge refusion i Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden, hvis uddannelsen gennemføres. Hvis uddannelsen ikke gennemføres, kan arbejdsgiveren kræve udlagte beløb tilbagebetalt fra eleven.

5. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at der kan ydes dækning til medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen - idet branchen

defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter m.v.) og tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen.

6. Herudover har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud fra Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger.

En af overenskomsten omfattet medarbejder, som afskediges af ovennævnte årsager, og som har været ansat i virksomheden i en periode af mindst 3 år, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kurset varighed kan højst andrage 2 uger (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter pkt. 6 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.
- b. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet et kursus betalt af arbejdsgiver viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.

- c. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

Medarbejdere har ret til frihed efter pkt. 5 og 6 til kurser, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Der kan ikke ydes støtte fra Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden til uddannelse, jf. pkt. 5, hvis medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 6, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden. Hvis arbejdsgiver udreder udgiften i opsigelsesperioden, kan arbejdsgiver søge om støtte hos Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden.

7. Såfremt en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 21 Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfond

1. For at fremme mulighederne for at virksomheder og medarbejdere sørger for en løbende kompetenceudvikling, jf. § 20, etablerer HK Privat og Dansk Håndværk med virkning fra 1. januar 2022 en Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfond for medarbejdere inden for HK Privats område.

Bidrag

2. Virksomhederne indbetaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Parterne er enige om, at det i overenskomstperioden kan aftales at øge bidraget til Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden.

Herudover opkræves

pr. 1. marts 2025 - 65 øre pr. time

pr. 1. marts 2026 - 70 øre pr. time

pr. 1. marts 2027 - 75 øre pr. time

Der er enighed om, at bidraget kan beregnes som en procentdel af lønsummen.

Optrappingsordning

3. For så vidt angår optrappingsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 3, stk. 3.

Ansøgninger

4. Overenskomstparterne aftaler tidspunkt for, hvornår fondens midler kan søges.

Uoverensstemmelser

5. Hvis HK Privat eller Dansk Håndværk skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan fagretligt behandles, men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Protokollat

6. Der henvises i øvrigt til protokollat 5.

§ 22 Samarbejde

Samarbejdsaftalen mellem FH(LO) og DA er gældende.

§ 23 Pension

1. Medarbejdere skal omfattes af PensionDanmark, når følgende betingelser er opfyldt:
 - a. Medarbejderen skal være fyldt 18 år.
 - b. Medarbejderen må ikke have opnået folkepensionsalder.
 - c. Elever omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år, samt har opnået to måneders anciennitet. Se i øvrigt § 7, stk. 18.
 - d. Medarbejderen skal have mindst 3 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten eller tilsvarende overenskomster.
 - e. Medarbejderen skal opfylde de mellem overenskomstparterne aftalte betingelser for at kunne opnå forsikringsdækning og modtage forsikringsydelse.
2. Hvis der fortsat indbetales pensionsbidrag, ophører forsikringsdækningerne, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Medarbejdere, der ved ansættelsen er fyldt 60 år, og som ikke i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, kan vælge at få pensionsbeløbet indsat på en anden form for opsparingsordning, som ikke skal opfylde betingelserne i PensionDanmark eller få udbetalt arbejdsgiverbidraget som et ferieberettiget tillæg.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Pensionsbidrag

3. Pensionsbidraget udgør:

For virksomheder omfattet af sundhedsordning jf. stk. 8.

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	I alt
1. januar 2022	8,15 %	4,00 %	12,15 %
1. juni 2023	10,15 %	2,00 %	12,15 %
1. maj 2025	11,15 %	2,00 %	13,15 %

For virksomheder der har en af organisationerne godkendt sundhedsordning

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	I alt
1. januar 2022	8,00 %	4,00 %	12,00 %
1. juni 2023	10,00 %	2,00 %	12,00 %
1. maj 2025	11,00 %	2,00 %	13,00 %

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning. Parterne er enige om, at ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Pension under barsel

4. Under de 10 ugers orlov barsels-/adoptionsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned:	2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned:	<u>592</u>
Samlet bidrag kr. pr. måned:	3.549

Arbejdsgiverens betaler 2/3 og lønmodtageren betaler 1/3.

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Medarbejdere med mindre end 8 timer

5. For medarbejdere med mindre end 8 timers beskæftigelse pr. uge kan der i stedet for indbetaling af pension til PensionDanmark aftales, at

der alene etableres en opsparingsordning (kapitalpension el.lign.). Pensionsbidraget er uændret. For efterlønsmodtagere med mindre end 400 timers arbejdstid pr. år kan arbejdsgiveren aftale særlige pensionsvilkår med medarbejderen. Det er således frivilligt for den pågældende at deltage i pensionsordningen.

6. Vedrørende pension til medarbejdere i fleksjob henvises til det optrykte protokollat 4.

7. Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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 fra overenskomstbaserede 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.

8. Sundhedsordning

Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør 0,15% af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af arbejdsgiveren sammen med pensionsbidraget.

Virksomhederne kan, efter forud indhentet godkendelse af parterne, frigøre sig fra PensionDanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der til enhver tid mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

§ 24 Lokalaftaler

1. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
2. Lokalaftaler, kutyper, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.
3. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i § 19 angivne frist.
4. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.
5. Medfører indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. væsentlige ændringer af funktionærernes ansættelsesvilkår, skal ændringerne varsles med funktionærernes individuelle opsigelsesvarsler, såfremt vilkårene for én eller flere af funktionærerne er blevet gjort til et individuelt ansættelsesvilkår.

§ 25 Hovedaftalen og samarbejde

Hovedaftalen mellem LO (FH) og DA er gældende.

Tilsvarende finder SU aftalen mellem samme parter anvendelse.

§ 26 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 er gældende indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør den 1. marts dog tidligst den 1. marts 2028.

København, den 17. marts 2025

For Dansk Håndværk:
Morten Frihagen

For HK Privat
Poul Erik Tobiasen

Protokollat 1 om frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Håndværk over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK Privats sektorbestyrelse, branchesektionsbestyrelse og de lokale HK-afdelingers bestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv.

Frihed gives under fornødent hensyn til virksomhedens tarv. HK Privat giver organisationen meddelelse om valget.

Protokollat 2 om forsøgsordninger

1. Overenskomstens parter er enige om, at der lokalt kan være ønske om at afprøve forskellige muligheder, der fraviger overenskomstens tekst.
2. Under forudsætning af lokal enighed, kan der gennemføres forsøg som fraviger overenskomstens tekst.
3. Aftaler kan indgås efter organisationernes forudgående godkendelse.

Protokollat 3 LO/DA Udviklingsfonden

LO og DA er enige om at LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden fremover betegnes LO/DA Udviklingsfonden.

Hovedformålet med LO/DA Udviklingsfonden er at sikre en fortsat udvikling af den danske model med vægt på en fleksibel overenskomstregulering kombineret med trygge rammer for lønmodtagernes omstilling og mobilitet. LO og DA vil følge udviklingstendenser, som udfordrer den danske model, og i den forbindelse arbejde for at modvirke social dumping.

Fondens midler anvendes til:

- a. Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsnings-systemet på hovedorganisationsniveau inden for LO/DA området samt opfølgning på især EU- og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.

- b. Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på LO/DA området.

Til LO/DA Udviklingsfonden ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, der for tiden udgør 47 øre pr. arbejdstime.

Pr. 1. januar 2026 - 49 øre pr. arbejdstime

Pr. 1. januar 2027 - 51 øre pr. arbejdstime

Fondens midler fordeles med $\frac{1}{4}$ til Dansk Håndværk og $\frac{3}{4}$ til FH. Disponeringen af midlerne til punkterne a) og b) besluttes af den enkelte hovedorganisation, idet der dog skal afsættes midler til begge formål.

Protokollat 4 om pension til medarbejdere i fleksjob

Overenskomstparterne er enige om, at medarbejdere ansat i et tilskudsberettiget fleksjob i henhold til Lov om Aktiv Socialpolitik, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af en pensionsordning etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Parterne er altså enige om at fravige den obligatoriske ordning om betaling til et bestemt pensionselskab.

For så vidt angår størrelsen af pensionsbidraget henvises til den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ved en fejl indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark for en medarbejder, som efter nærværende aftale skal have pensionsbidraget indbetalt til en tidligere pensionsordning, er det med PensionDanmark aftalt, at PensionDanmark tager kontakt til og foranlediger at overføre de allerede indbetalte pensionsbidrag til den tidligere pensionsordning, således at arbejdsgiveren i det pågældende tilfælde holdes skadesløs.

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

Det er en forudsætning for denne aftales ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og de øvrige relevante pensionsinstitutter træffes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør den af nærværende protokollat anførte fravigelse af overenskomsternes pensionsbestemmelser.

Protokollat 5 om Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfond

Dansk Håndværk og HK Privat etablerer med virkning fra 1. januar 2022 en Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfond. Overenskomstparterne laver aftale om administration af fonden, samt fastlægger i fællesskab nærmere retningslinjer for fonden, herunder fondens bestyrelse i vedtægter senest 1. juli 2022.

Protokollat 6 om udenlandsk arbejdskraft

Hvis der i overenskomstperioden opstår problemer omkring udenlandsk arbejdskraft, søges disse løst gennem forhandlinger mellem parterne.

Protokollat 7 om mellemledere med håndværksmæssig baggrund

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at overenskomsten ikke omfatter medarbejdere som hovedsagelig arbejder som mellemledere og har en håndværksmæssig baggrund som forudsætning for at varetage jobbet.

Protokollat 8 om ligeløn

Parterne har aftalt at behandle sager om overtrædelse af ovennævnte bestemmelser ved fagretlig behandling.

Protokollat 9 om elektroniske dokumenter

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

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

Protokollat 10 om retningslinjer for behandling af sager om manglende fonds- og pensionsindbetalinger

Parterne er enige om, at der skal udarbejdes fælles retningslinjer for behandling af sager om manglende fonds- og pensionsindbetalinger.

Protokollat 11 om udvalgsarbejde

Parterne er enige om at drøfte de udvalgsarbejder, der er aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne mellem Dansk Industri og CO-industri ved overenskomstforhandlingerne 2025.

Det er aftalt, at når disse udvalgsarbejder er afsluttet mødes parterne, for at se om det er muligt at indgå en lignende aftale.

Protokollat 12 om fælles HK uddannelsesdage

Fælles HK uddannelsesdage

Med baggrund i det lave antal beskæftigede indenfor overenskomstens områder, med deraf følgende lave indbetalinger til fonden, er Dansk Håndværk enig i, at der kan afholdes fælles HK uddannelsesdage.

Der afholdes en fælles faglig HK/Uddannelsesdag (temadag) én gang årligt, hvor relevante faglige uddannelsestemaer indenfor overenskomstens områder behandles. Der kan være tale om specifikke faglige tiltag, og tiltag der retter sig mod de mere bløde værdier.

I det omfang der er midler i Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfonden, betaler fonden tabt arbejdsfortjeneste med 100%, transport og øvrige udgifter forbundet med uddannelsesdage.

Uddannelsesdagen tilrettelægges af Dansk Håndværk og HK Privat sammen.

Uddannelsesdagen omfatter beskæftigede medarbejdere i de virksomheder, der har tiltrådt overenskomsten, uanset medarbejdernes organisatoriske tilhørsforhold. Fondens betaler udgifterne forbundet med udsendelse hertil.

Protokollat 13 om løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i 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 givet fald indgås aftale herom efter reglerne i § 24.

Under lokale 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.

Overenskomstparterne skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomstens regler og intentionerne med disse.

Overenskomstparterne kan forud for afvikling af mæglingssmøde efter § 19, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan overenskomstparterne 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 forligte de lokale parter kan overenskomstpartnerne komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Protokollat 14 om TR vederlag

Når økonomien tillader det og antallet af ansatte gør det relevant, optages der forhandlinger mellem parterne om at lave en bestemmelse, der giver ret til TR vederlag. Satsen tilstræbes at svare til den for Industriens Funktionæroverenskomst gældende sats.

Protokollat 15 om Låsesmede Foreningen

Overenskomstfornylse 2023 mellem Dansk Håndværk og HK Privat

PROTOKOLLAT

Om

Låsesmede Foreningen

Der er mellem parterne enighed om, at den mellem Dansk Håndværk og HK Privat indgåede overenskomst også er gældende for medlemmer af Låsesmede Foreningen. Dette gælder også de indskrevne elevbestemmelser, bilag og protokollater indenfor området.

Overenskomsten er gældende for Låsesmede Foreningens medlemmer fra 1. maj 2023.

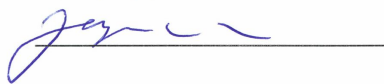
Ovenstående optrykkes i overenskomsten.

København den 20. marts 2023.

For Dansk Håndværk



For HK Privat



For Låsesmede Foreningen



Protokollat 16 om tilpasningsprotokollat 20. marts 2023 for Låsesmede Foreningen

Tilpasningsprotokollat af 20. marts 2023

mellem

Dansk Håndværk, Låsesmede Foreningen og HK Privat

Der er mellem parterne enighed om, at den mellem Dansk Håndværk og HK Privat indgåede overenskomst også er gældende for medlemmer af Låsesmede Foreningen. Dette gælder også de indskrevne elevbestemmelser, bilag og protokollater indenfor området.

Overenskomsten er gældende for Låsesmede Foreningens medlemmer fra 1. maj 2023 med følgende undtagelser:

- Virksomheden overgår til individuel lønforhandling jf. overenskomstens lønbestemmelser. Parterne er dog enige om, at ingen medarbejdere bør stilles ringere i anledning af overgangen til ovennævnte overenskomst.
- Såfremt Låsesmede Foreningens medlemsvirksomheder på ikrafttrædelsestidspunktet allerede er omfattet af en firmapension kan disse bibeholdes for nuværende ansatte og kommende medarbejdere, såfremt virksomheden ønsker dette.

For kommende medlemmer af Låsesmede Foreningen omfattet af en firmapensionsordning på indmeldelsestidspunktet kan den eksisterendes ordning bibeholdes for de medarbejdere som er ansat på indmeldelsestidspunktet. For øvrige medarbejdere benyttes PensionDanmark. For virksomheder der på ikrafttrædelsestidspunktet ikke er omfattet af en pensionsordning eller er omfattet af Industriens Pension ved indmeldelsen i Låsesmede Foreningen overgår til ordningen hos PensionDanmark, hvilket er inklusiv en sundhedsordning.

- Vedrørende elever er parterne enige om at igangværende elever følger de elevbestemmelser der fremgår af uddannelsesaftalerne i restuddannelsesperioden. Alle andre elever følger elevbestemmelserne i overenskomsten.

Bilag 1 Bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte

Afskrift af overenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK om arbejdstid

§ 1 ARBEJDSTID

1. Arbejdstidens planlægning m.v.

A. TIMETAL

1.1 Timetal fuldtidsbeskæftigelse

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge svarende til 160,33 timer pr. måned. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 16-ugers perioden aflønnes som overarbejde efter § 1, stk. 6.

1.2 Timetal deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Arbejdstiden kan tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan.

Det kan dog undtagelsesvist aftales, at deltidsansatte deltager i mer- og overarbejde.

1.3 Timetal fleksibel deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse af fleksibelt deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde et arbejdstidsinterval. Arbejdstiden tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan (planperiode).

Ansættelsesformen kan anvendes til at ansætte medarbejdere med mindst 8 timer og maksimalt 20 timer om ugen i gennemsnit.

Arbejdstidsintervallet kan aftales til enten mellem 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller mellem 13-20 timer i gennemsnit om ugen.

Der henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, hvor reglerne herfor er indsat, herunder afgrænsning af de grupper, der kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede.

B. ARBEJ DSTIDSPLANER

Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

Såfremt der ikke foreligger en arbejdstidsplan, aflønnes arbejdstimer ud over 37 timer pr. uge som overarbejde efter § 1, stk. 6.

Arbejdstidsplanen tilrettelægges sådan, at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer. Såfremt der undtagelsesvis i arbejdstidsplanen er placeret mere end 45 arbejdstimer i den enkelte uge, skal sådanne arbejdstimer aflønnes efter reglerne om overarbejde i § 1, stk. 6. Disse regler er ikke til hinder for, at der yderligere udføres overarbejde.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 16-ugers periode må ikke overstige 45 timer inklusiv overarbejde, jf. EU-arbejdstidsdirektivet.

C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING

Alle butikker

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 17.45 og ikke mere end hver anden lørdag efter kl. 14.15. Disse regler kan fraviges ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

Arbejdstiden skal som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

Søndagsåbne butikker

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

Hvor det er rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, kan arbejdstiden tilrettelægges således, at der i stedet for nævnte weekendfrihed

- ydes frihed på et andet tidspunkt i planperioden med 20 min. for hver times effektive arbejdstid, der udføres på søndage, eller
- der betales et særligt tillæg svarende til 1/3 af medarbejderens personlige timeløn pr. time for hver times effektiv arbejdstid, der udføres.

Kompenserende frihed eller betaling ydes kun for arbejde på det antal arbejdssøndage, som overstiger 8 beregnet over en 16-ugers periode.

For medarbejdere der ikke arbejder om søndagen, kan antallet af friweekender fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Søndagslukkede butikker

Antallet af friweekender kan fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

D. SÆRLIGE REGLER - ARBEJdstID

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder ikke i ugen før jul, påske- og pinselørdag samt for et udsalg af 14 dages varighed.

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder heller ikke i følgende situationer:

Salg af automobiler

Salg fra butikker på campingpladser

Salg af lystbåde, campingvogne, telte og lejrudstyr

Salg af planter, blomster, kranse, samt havebrugsvare
Salg af husdyr
Salg af varer fra dyreparker
Salg fra forlystelseshaver
Salg fra butikker i tilknytning til udstillinger
Salg fra serviceanlæg beliggende på motorvejsnettet
Salg fra butikker i stationsbygninger
Salg fra butikker i lufthavne og trafikcentre
Salg fra butikker ved havnearealer
Salg fra bagerforretninger, der holder søndagsåbent
Salg fra butikker på skibe, der besejler internationalt farvand
Salg fra sortimentsbutikker, jf. lov om butikstid fra 1994

E. PAUSER

Medarbejderen har krav på mindst 1/2 times pause, når arbejdstiden overstiger 5 timer. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.

På lørdage med lukketid kl. 14.00 og andre dage af lignende længde kan det lokalt aftales, at der ikke holdes pause.

F. ÆNDRINGER I ARBEJDSTIDSPLANEN

Arbejdstidsplanen kan løbende ændres med 4 ugers varsel, dog således at medarbejderen altid kender sin arbejdstidsplan minimum 16 uger frem.

I de tilfælde, hvor medarbejderen ved væsentlige ændringer ikke kan acceptere den varslede arbejdstidsændring, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

For ikke-funktionærer skal ændringer, der er væsentlige for den enkelte medarbejder, varsles i henhold til § 11, stk. 2.

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan regler om varsel af arbejdstiden fraviges.

2. Søgnehelligdage

A. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION

I uger med søgnehelligdage reduceres arbejdstiden for den enkelte medarbejder med et antal timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på:

over 10 timer reduceres med 3,5 timer

over 20 timer reduceres med 4,5 timer

over 25 timer reduceres med 5,5 timer

over 30 timer reduceres med 7,0 timer

37 timer reduceres med 7,5 timer

pr. søgnehelligdag, grundlovsdag eller juleaftensdag i den pågældende uge eller planperiode.

Fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer i gennemsnit om ugen, reduceres med 2 timer pr. søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensdag.

Fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer i gennemsnit om ugen, reduceres med 3,5 timer pr. søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensdag.

Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

B. AFTALE OM OVERFLYTNING AF REDUKTIONSTIMER

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende

planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

C. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION FLEKSJOBBERE

For så vidt angår reduktion af arbejdstiden for fleksjobansatte henvises til Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte.

3. Sygdom og ferie

Frihed, der ikke benyttes på grund af sygdom eller ferie, berettiger ikke til frihed på et andet tidspunkt.

4. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer

For midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, gælder følgende:

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

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

5. Forskudttidstillæg

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer betales følgende tillæg pr. time:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage 18.00-23.00	31,05 kr.	32,15 kr.	33,25 kr.
Hverdage 23.00-06.00	41,70 kr.	43,15 kr.	44,70 kr.
Lørdage 15.00-24.00	54,65 kr.	56,55 kr.	58,55 kr.
Søn- og helligdage 00.00-24.00	60,85 kr.	63,00 kr.	65,20 kr.

Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

For unge under 18 år og elever er tillægget det halve af ovennævnte satser.

For unge under 25 år, der er beskæftiget højst 15 timer om ugen, og som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning, er tillæggene ligeledes det halve af ovennævnte satser under forudsætning af, at der ikke i den enkelte virksomhed sker en forskydning i opadgående retning i beskæftigelse af denne gruppe i forhold til den hidtidige beskæftigelse i virksomheden. Overstiger beskæftigelsen for den enkelte 15 timer om ugen, udbetales hele satser for samtlige timer.

Medarbejderen skal informere virksomheden, hvis medarbejderen ikke længere er omfattet af 4. afsnit ovenfor. Virksomheden er forpligtet til at betale fulde forskudttidstillæg fra førstkommande lønperiodes start, efter at virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere er omfattet af 4. afsnit ovenfor.

Ved ”beskæftiget højst 15 timer om ugen” i 4. afsnit ovenfor menes i forhold til fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, at medarbejderen højst har præsteret 15 timer om ugen i gennemsnit i planperioden.

Til vokselever, der påbegynder uddannelsen efter det fyldte 25. år, betales dog fulde forskudttidstillæg.

Tillæg ydes dog ikke ved flextidsordninger, hvor flextidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.45,

samt til personer der specielt er antaget til at arbejde på bestemte tidspunkter uden for den i virksomheden gældende arbejdstid.

6. Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens behov. Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra virksomheden eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før, overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50pct.

A. BETALING - OVERARBEJDE

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1, stk. 1, beregnes med timeløn + 50 pct. for de 3 første overarbejdstimer og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 pct.

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.

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

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse, jf. 1. afsnit. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct.

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

Der regnes med halve timer.

B. AFSPADSERING

Såfremt medarbejderen ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan overarbejde afspadsreses således, at 50 pct. timer afspadsreses med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadsreses med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadsseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadsseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadssering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadssering, gælder afspadsseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsseringsdage.

7. Flextidsordninger

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

8. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

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

Bilag 2 - EU's arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for dette bilag er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Nærværende protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der indenfor en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn.

Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

4. Pauser

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

5. Ugentlig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn. Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Organisationerne kan jfr. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

6. Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid incl. overarbejde kan indenfor en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

7. Ferie

Er dækket af den eksisterende ferielov og nærværende overenskomst.

8. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

9. Arbejdsrytme

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

10. Specifikke bestemmelser

Medarbejdere, omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre- og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.

Bilag 3 - EU's direktiv om forældreorlov

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

Pkt. 1 - Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for gennemført gennem den eksisterende lovgivning.

Pkt. 2 - Arbejdsmiljø på grund af force majeure

1. En medarbejder har ret til arbejdsmiljø som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom og ulykker, der gør medarbejderens umiddelbare tilstedeværelse for pårørende nødvendig.
2. Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt.

Bestemmelsen berører ikke andre bestemmelser om arbejdsmiljø med eller uden løn.

Pkt. 3 - Opsigelse

Selv om denne aftale opsiges, er parterne alligevel forpligtet af aftalens indhold, indtil en anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

Bilag 4 - EU-direktiver

1. Ved overenskomstforhandlingerne 2004 er der mellem parterne enighed om, at følgende EU-direktiver anses for implementeret i nærværende overenskomst, idet overenskomstens bestemmelser er i overensstemmelse med intentionerne i direktiverne og den vedtagne følgelovgivning:
 - Arbejdstidsdirektivet (optrykt som bilag 2)
 - Direktiv om ansættelsesbeviser (Implementeringsaftale optrykt som bilag 3)
 - Direktiv om forældreorlov (optrykt som bilag 4) Deltidsdirektivet
 - Direktiv om midlertidig/tidsbegrænset ansættelse

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

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

Bilag 5 - Arbejdsmiljørepræsentantens vederlag og rettigheder

1. Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK Privat finansieres via Kompetenceudviklings- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

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

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bilag 6 - Ansættelseskontrakt



ANSÆTTELSESKONTRAKT

For funktionærer omfattet af overenskomsten mellem Dansk Håndværk og HK Privat

1. Parter

Arbejdsgiver: _____ CVR-nr. _____
Adresse: _____
Postnr. / by: _____
E-mail: _____
Telefonnr.: _____

Medarbejder: _____ CPR-nr. _____
Adresse: _____
Postnr. / by: _____
E-mail: _____
Telefonnr.: _____
Pengeinstitut: _____ Reg.nr. _____ Kontonr. _____

2. Jobkategori

Medarbejderen er ansat som: _____

3. Overenskomst, Funktionær - og Ferielov

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Håndværk og HK Privat. Om fravær med løn, herunder barnets første sygedag, alvorligt syge børn, børneomsorgsdage og løn under orlov henvises til overenskomstens § 14, som kan hentes på www.dhv.dk.

I øvrigt gælder Ferielovens bestemmelser om ferie samt Funktionærloven, som bl.a. indeholder regler om Opsigelsesvarsler.

4. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato: _____ Evt. anciennitet fra (*angiv dato*): _____

- Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset (*angiv ophørsdato*): _____
- Ansættelsesforholdet er begrænset til følgende opgave: _____

5. Arbejdssted

- Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (adresse): _____
- Skiftende arbejdssteder

6. Arbejdstid

- Fuldtid (37 timer pr. uge)
 Deltid – anfør timer pr. uge _____ timer (minimum 8 timer og højst 30 timer)

Eventuelt overarbejde aftales efter overenskomstens § 11.

- Vagt-ordning: _____

7. Løn og andre løndelev

Lønnen er aftalt til _____ kr. pr. måned, som udbetales månedsvis bagud senest den sidste bankdag i måneden til den oplyste bankkonto.

Der tillægges _____ % i fritvalgsopsparing, jf. overenskomstens § 5.

Store Bededagstillæg eller andre tillæg til lønnen: _____

En gang om året tages lønnen for medarbejderen op til vurdering og eventuel regulering.

Medarbejderen modtager fuld løn på søgnehellidage, fridage og feriefridage.

Efter - og videreuddannelse.

- Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder der fremgår af overenskomstens §§ 20 og 21.

8. Ferie, feriefridage og overenskomstbestemte fridage

Medarbejderen holder ferie med fuld løn og ferietillæg, jf. ferieloven. Ferietillæg på 1% tillægges den feriebetrovrettede løn og udbetales med lønnen i maj og august.

Medarbejderen optjener efter 9 måneders ansættelse 5 feriefridage pr. kalenderår. Feriefridagene optjenes løbende.

9. Pension

Medarbejderen skal have mindst 3 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten eller tilsvarende overenskomster for at være berettiget til pension jf. overenskomstens § 23. Pension skal indbetales til PensionDanmark. Det betales til ATP efter gældende regler.

Bidragssatserne er 11,15 % fra arbejdsgiver og 2 % fra medarbejderen. Medarbejderens andel bliver indeholdt i lønnen.

Medarbejderen er berettiget til pension fra (angiv dato): _____

10. Sygdom

Ved sygdom er medarbejderen forpligtet til at ringe til arbejdsgiveren senest kl. _____
Der ydes fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

11. Bibeskæftigelse

Har medarbejderen bibeskæftigelse ved ansættelsens begyndelse?

- Ja – hvilken? _____
 Nej

Opstartes der bibeskæftigelse under ansættelsesforholdet skal arbejdsgiver oplyses om dette.

Bibeskæftigelsen må ikke være uforenelig med det eksisterende arbejde.

12. Social sikring

Ifbm. social sikring henvises til nedenstående socialsikringsinstitutioner eller relevant lovgivning:

- Sygedagpenge: Medarbejderens kommune, jf. Lov om Sygedagpenge (sygedagpengeloven)
- Barseldagpenge: Medarbejderens kommune, jf. Lov om ret til at holde orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)
- Arbejdsskader: Ved anerkendte erhvervssygdomme, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring www.aes.dk. Ved anerkendte arbejdsulykker, arbejdsgivers forsikringsselskab:

Angiv forsikringsselskab: _____

13. Personalepolitik

- Medarbejderen har fået udleveret virksomhedens personalehåndbog.

14. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarler.

Opsigelse fra medarbejderen

Ansættelsesforholdet kan efter prøveperioden opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Opsigelse fra virksomheden

Ansættelsesforholdet kan efter prøveperioden af virksomheden opsiges med følgende:

- Med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse sker inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
- Med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- Med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- Med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- Med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse sker herefter.

Uanset hvilken part, der opsiger ansættelsesforholdet, skal det ske skriftligt. Opsigelsen skal være modtaget i hænde senest den sidste dag i måneden.

Prøvetid

De første 3 måneder af ansættelsesforhold er aftalt prøvetid. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden af begge parter.

120-dagesreglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbart tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

15. Kørekort

Det er en forudsætning for ansættelsesforholdet, at medarbejderen har kørekort/førerret i Danmark.

Ja (angiv kørekortnummer:) _____

Nej

16. Øvrige forhold

17. Underskrifter

Medarbejderen bekræfter ved sin underskrift af dette ansættelsesbevis ikke at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde samt at have modtaget personalehåndbogen, hvis der er sat kryds i pkt. 13.

Dette dokument er udarbejdet i to eksemplarer, og hver part har modtaget et underskrevet eksemplar.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomheden

Medarbejder

Ikke optrykte protokollater

Overenskomst 2023-2025

Protokollat 3

Om natarbejde

Overenskomst 2025-2028

Protokollat 8 med bilag A

Om databaseskyttelse og organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentantens brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Overenskomst 2025-2028

Protokollat 11

Om Procesaftale vedrørende deltid

Overenskomst 2025-2028

Protokollat 14

Om Indberetning til indkomstregistret under uddannelse