

Overenskomst mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af parternes overenskomst for en 3-årig periode (1. marts 2026 til 28. februar 2029).

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamling. Meddelelse vedrørende godkendelse af forhandlingsresultatet skal foreligge den 19. marts kl. 12.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse opnået enighed om følgende forhandlingsprotokollater:

1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Protokollat om Mulighed for afslag af overarbejde
4. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
5. Protokollat om Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
6. Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
7. Protokollat om Selvvalgt og aftalt uddannelse
8. Protokollat om Organisationsaftale om Databeskyttelse
9. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
10. Protokollat om ændring af protokollat 5 vedrørende skifte af pensionsordning
11. Protokollat om Mulige pensionselskaber samt sygdom ved skifte af pensionsordning
12. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
13. Protokollat om Ændring af feriebestemmelserne
14. Protokollat om Andre ansættelsesformer
15. Protokollat om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg
16. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
17. Protokollat om Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø- og Samarbejde
18. Protokollat om Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder
19. Protokollat om Udvalg om afgørelse vedrørende aflønning af deltidsansatte ifbm. overarbejde
20. Protokollat om FIU-uddannelsesfonden

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for månedslønnede

§ 6 minimallønninger og § 2 i tillægsoverenskomst vedrørende laboratorieområdet og laboratorieteknikere):

pr. 1. maj 2026

Minimallønnen for voksne medarbejdere forhøjes med kr. 601 (3,75 kr. pr. time)

Minimallønnen for medarbejdere under 18 år forhøjes med kr. 345 (2,15 kr. pr. time)

pr. 1. marts 2027

Minimallønnen for voksne medarbejdere forhøjes med kr. 561 (3,50 kr. pr. time)

Minimallønnen for medarbejdere under 18 år forhøjes med kr. 329 (2,05 kr. pr. time)

pr. 1. marts 2028

Minimallønnen for voksne medarbejdere forhøjes med kr. 561 (3,50 kr. pr. time)

Minimallønnen for medarbejdere under 18 år forhøjes med kr. 321 (2,00 kr. pr. time)

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, jf. § 12 og protokollat 3

Tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2026 med 3,5 pct

Tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct

Tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2028 med 3,5 pct

III. Overenskomsternes elevsatser, jf. § 27 satser

Pr. 1. maj 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2028 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

IV. Overenskomstens satser for praktikanter, KVVU-studerende, jf. Protokollat 1 og 2

Pr. 1. maj 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2028 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

V. Fritvalgsbidrag

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2028 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

VI. Pension

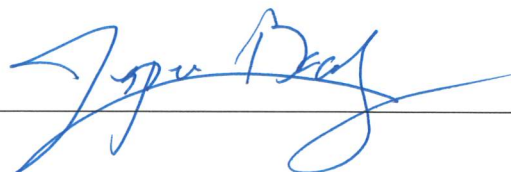
Pr. 1. maj 2026 forhøjes bidraget til pension med 1,0 procentpoint til i alt 13,99 %, hvoraf arbejdsgiverbidraget udgør 11,66 % og medarbejderbidraget udgør 2,33 %.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er enige om at ændre teksten i overenskomstens § 19, stk. 4. til følgende:

”Stk. 4 Barnets anden og tredje sygedag

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere to fridage. Disse fridage afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn. Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved barnets anden og tredje sygedag, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.”

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

Parterne er endvidere enige om, at overskriften i overenskomstens § 21 ændres til ”Børneomsorgsdage og børnebørnsomsorgsdage,” og herefter får følgende ordlyd:

§ 21 Børneomsorgsdage og børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere med ret til at holde barnets første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. år uanset hvor mange børn medarbejderen har. Retten til børneomsorgsdage vedrører børn under 14 år.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst

afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. år uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til medarbejderens sædvanlige løn fra fritvalgskontoen.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny § 22 i overenskomsten med følgende ordlyd:

”§22 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, 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 sin Fritvalgskonto.”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om, at det tilstræbes at overarbejde begrænses mest muligt, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at indføre et nyt stk. 4 i overenskomstens § 11:

”Stk. 4 Mulighed for afslag af overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold

Medarbejderen kan 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 barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående 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, nærtstående 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 helbredsmæssig betydning.

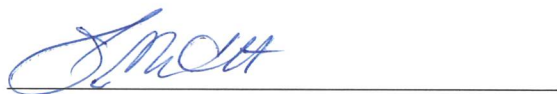
Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.”

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat bekræfter overfor HK Privat, at den pågældende er valgt som arbejdsmiljørepræsentant ved forespørgsel.

Som nyt stk. 2 i overenskomstens § 26 tilføjes følgende:

"Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. HK Privat udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanten.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. HK Privat påser at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for periode 1. marts 2026 udbetales ved udgangen af 4. kvartal 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK Privat finansieres via Fonden for Uddannelse- Arbejdsmiljø og Samarbejde. GLS-A opkræver bidraget på vegne af fonden. For virksomheder, der har tiltrådt overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat, og som ikke er medlem af GLS-A, opkræves bidraget af GLS-A mod et ekstra gebyr. Størrelsen af gebyret fastlægges af fonden for UAS.”

Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

Overenskomstens § 26 tilpasses redaktionelt i forhold til nyt stk. 2

Med henblik på ensretning flyttes overenskomstens § 36, stk. 2, til § 25 som et nyt stk. 10. Der er alene tale om en redaktionel ændring.

Det præciseres redaktionelt i et nyt § 25, stk. 10, at vederlaget udbetales af Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem GLS-A og HK Privat.

Parterne er derfor enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat indsættes i § 25, stk. 4:

Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn af maks. en arbejdsdags varighed 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.

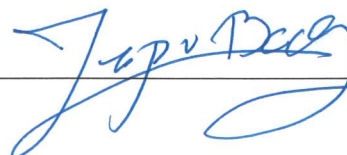
Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne er enige om at ændre overenskomstens bestemmelse for uddannelse i opsigelsesperioden.

Der er i den forbindelse enighed om, at overenskomstens § 28, stk. 6, andensidste afsnit ændres til følgende:

Medarbejdere har ret til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger i opsigelsesperioden. Medarbejderen og virksomheden kan endvidere aftale at medarbejderen kan anvende uforbrugt selvvalgt uddannelse (maksimalt 6 uger) i en opsigelsesperiode.”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 7

PROTOKOLLAT om Selvvalgt og aftalt uddannelse

Parterne har besluttet at ændre reglerne for støtte fra kompetencefonden så der fremover er mulighed for at kombinere aftalt og selvvalgt uddannelse i nogle udvalgte uddannelser.

På denne baggrund ændres overenskomstens § 28, stk. 3, afsnit 3 fra:

”Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber. En medarbejder kan opspare selvvalgt uddannelse igennem 3 år med henblik på, at dette indgår i en plan for aftalt uddannelse.”

til:

”Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over, idet der dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kurser og FVU er mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse. En medarbejder kan opspare selvvalgt uddannelse igennem 3 år med henblik på, at dette indgår i en plan for aftalt uddannelse”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 var parterne enige om at følge udvalgsarbejdet mellem DI og CO-industri om databeskyttelse.

Parterne er i den forbindelse enige om nedenstående organisationsaftale.

”Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaf tale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til overenskomstens § 25, stk. 4 afsnit 10 skal tillidsrepræsentanten, såfremt der er IT og internetadgang på den virksomhed, hvor tillidsrepræsentanten er ansat, have den nødvendige adgang hertil. HK Privat og GLSA er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men HK Privat og GLS-A anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til overenskomstens § 25, stk. 4, skal tillidsrepræsentanten, der er ansat på en virksomhed med IT og internetadgang, have den nødvendige adgang hertil, til udførelsen af sit hverv.

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgængelige og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens

anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

ændring af protokollat 5 vedrørende skifte af pensionsordning

For at øge gennemsigtigheden ved virksomheders skifte af pensionsordninger samt forenkle og ligestille rammerne for et skifte, er der enighed om at foretage følgende ændringer i overenskomstens protokollat 5 vedrørende pension:

I overenskomstens protokollat 5 tilføjes et nyt stk. 6:

”Stk. 6. Information til medarbejdere ved skifte af pensionsordning

”Hvis en virksomhed skifter leverandør af pensionsordning efter stk. 5, skal de enkelte medarbejdere i forbindelse med skiftet modtage følgende oplysninger:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglersekskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel.

Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varsling af skift af pensionsordning til medarbejderne.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 1. Blanketten indeholder desuden indeståelseserklæring.

Ansvar for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne påhviler det modtagende pensionsselskab.

Det modtagende pensionsselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionsselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.”

Ovenstående ændringer er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter

udløbet af forsøgsordningen - eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer, og reglerne i i overenskomsten fra 2024-2026 genindsættes.

De nye regler træder i kraft med virkning for skifte af pensionsleverandør, hvor varsel om skiftet meddeles medarbejderne efter den 1. juli 2026.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



**BILAG 1 til Protokollat 10 om
ændring af protokollat 5 vedrørende skifte af pensionsordning**

Indeståelseserklæring og oplysninger om ny firmapensionsordning

A - Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virksomhed] for ansatte omfattet af overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat.

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag: 11,66 pct.

Arbejdstagerbidrag: 2,33 pct.

Bidrag i alt: 13,99 pct.

Eksemplet er baseret på en fiktiv medarbejder, der månedligt betaler 3.738 kr. til pension før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og har en pensionsformue på 674.485 kr.

Pensionsordningens omkostninger:	
1) Omkostninger til administration, service og rådgivning - 0,50 pct. af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag - Tilskud fra [pensionselskabet] pr. år de første 3 år I alt	206 kr. - 1.000 kr. <u>-794 kr.</u>
2) Omkostninger til investering af pensionsopsparring - Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension (1 pct. af depot ved årsskifte) - Investeringsrabat de første 3 år (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	6.745 kr. - 1.349 kr. <u>5.396 kr.</u>
3) Omkostninger til pensionsmægler - Opstartsrådgivning - Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionselskab] - Investeringsrådgivning - Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	1.000 kr. - 1.000 kr. 1.200 kr. 1.349 kr. <u>2.549 kr.</u>
4) Pensionsordningens samlede omkostninger Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1 + 2 + 3 Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1 + 2 + 3	7.151 kr. 1,06 %
Pensionsordningens forsikringer:	
5) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier - Løbende invalidepension (40 pct. af løn) - Kritisk sygdom (150.000 kr.) - Dækning ved død (200 pct. af løn) I alt	6.000 kr. 1.500 kr. 1.500 kr. <u>9.000 kr.</u>
Særlige vilkår i pensionsordningen:	

6) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker	
Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:	
7) Spørgsmål om pensionsopsparing: xxx@mægler.dk/+45 1111 1111 Spørgsmål om sundhedsforsikring: xxx@sundhed.dk/+45 2222 22222	

B - Indeståelseserklæring

Underskrevne pensionsforsikringsselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser, jf. overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat.

[Pensionselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

Underskrift og dato:

Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Mulige pensionselskaber samt sygdom ved skifte af pensionsordning

For at præcisere betydningen af reglen om skifte af pensionsordning i overenskomsten er parterne enige om følgende:

Teksten i protokollat 5, stk. 5, afsnit 1 og opstillingen af pensionselskaber ændres til følgende:

"Pensionsordningen skal for den enkelte medarbejder eller enkelte virksomheds medarbejdere etableres i et af følgende pensionsforsikringselskaber:

- Pension for funktionærer PFF
- PFA
- Velliv
- Sampension
- AP Pension
- Danica
- Nordea Pension
- PensionDanmark"

Afsnit 1 og 2 vedrørende sygdom i protokollat 5, stk. 8, ændres fra:

"Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

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

Til :

"Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring."

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenperioden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab, der på tidspunktet for skiftet gælder for nyansatte fleksjobbere.”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne er enige om, at overenskomstens § 22, stk. 3, stk. 4, og stk. 5 ændres med virkning for børn født/modtaget pr. 1. juni 2026 til som følger:

”Stk. 3 Løn under forældreorlov

Ud over de 15 ugers orlov med løn yder arbejdsgiveren betaling under forældreorlov i indtil 26 uger. Betalingen i disse 26 uger svarer til fuld løn.

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 2, 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 den anden forælder

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales skal de 26 uger varsles med 3 uger. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet

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

Som et nyt stk. 4 indsættes afsnit om Sociale og nærtstående familiemedlemmer:

”Stk. 4. Sociale og nærtstående familiemedlemmer

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 efter overenskomstens § 22, stk. 2 og 3.

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 efter overenskomstens § 22, stk. 3.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 22, stk. 3. Det er en forudsætning, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 22, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Der indsættes et skema, der på en enkel måde visualiserer ovenstående regler*

Eksisterende stk. 4 bliver herefter stk. 5. med følgende ordlyd:

"Stk. 5. Adoption

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 15 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats.

Endvidere ydes der yderligere 26 ugers orlov som beskrevet i stk. 3.

Det er en forudsætning for betaling at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats."

Eksisterende stk. 5 bliver herefter stk. 6. med følgende ordlyd:

"Stk. 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 11 ugers orlov efter § 22, stk. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. måned:

<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>Medarbejderbidrag</i>	<i>Samlet bidrag</i>
<i>2.957,00 kr.</i>	<i>592,00 kr.</i>	<i>3.549,00 kr.</i>

Dette gælder dog ikke medarbejdere, der som sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer har fået overdraget ret til orlov.

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget forholdsmæssigt.

Der foretages forholdsmæssig modregning af det ekstra pensionsbidrag for de uger, hvor der i forvejen ydes løn med pensionsindbetaling ud over de i overenskomstens fastsatte uger."

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Ændring af feriebestemmelserne

Med henblik på at tilpasse overenskomstens regler om overførsel af ferie i overensstemmelse med ferieloven er parterne enige om, at teksten i overenskomstens § 14, stk. 3 ændres til:

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


Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 14

PROTOKOLLAT om Andre ansættelsesformer

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet nedsat af DI og CO-Industri under overenskomstforhandlingerne i 2025 om udviklingen i andre ansættelsesformer.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der indsættes et nyt stk. 6 i overenskomstens § 14 med følgende ordlyd:

”Stk. 6 Forhøjet ferietillæg

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 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

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

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige udkald og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timers reglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et protokollat i overenskomsterne med titlen "Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timers reglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan GLS-A og HK Privat, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem GLS-A og HK Privat på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler GLS-A og HK Privat vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø- og Samarbejde

Parterne er enige om at overenskomstens § 36, stk. 1, erstattes med følgende formulering:

”§ 36 Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Stk. 1. Bidrag til fonden

Virksomheden afsætter pr. 1. marts 2026 45 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen (honorering af tillidsrepræsentanter) inden for overenskomstens område.

Pr. 1. marts 2027 udgør bidraget 50 øre pr. præsteret arbejdstime

Pr. 1. marts 2028 udgør bidraget 55 øre pr. præsteret arbejdstime

Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – HK Privat kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Nyindmeldte medlemmer af GLS-A kan kræve, at bidraget til Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde bortfalder de første to år af medlemskabet af GLS-A. Herefter betales normalt bidrag.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder.

Stigningen pr. 1. marts 2027 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2028 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. overenskomstens protokollat 6

I overenskomstens protokollat 6 om konvertering og optrapping af fritvalgskonto ændres til følgende:

” Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen § 13, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 13, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2027: 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 13.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2027 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af GLS-A kræve optrapping som følger:

- Senest fra indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,5 % (fra 1. marts 2027 1,75 %) i bidrag til fritvalgskontoen.

- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % (fra 1. marts 2027 3,5 %) i bidrag.

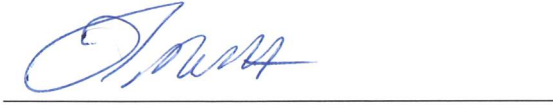
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 % (fra 1. marts 2027 5,25 %) i bidrag.

- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 % (fra 1. marts 2027 7 %) i bidrag.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen meddele HK Privat om en nyindmeldt virksomheds indtræden i optrappingsordningen. ”

København, den 6. marts 2026

For GLS-A

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jens', is written over a horizontal line.

For HK Privat

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jesper Pedersen', is written over a horizontal line.

Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Udvalg om afgørelse vedrørende aflønning af deltidsansatte ifbm. overarbejde

Den 4. februar 2026 blev der afsagt kendelse i en faglig voldgift vedrørende honorering af merarbejde for deltidsansatte på det private område.

Parterne er bekendt med at CO-Industri og DI pt. overvejer hvordan kendelsen skal håndteres. På den baggrund finder parterne det hensigtsmæssigt, at vi afventer deres konklusioner. Herefter træder parterne sammen og vurderer, om deres håndtering kan tjene som inspiration for parternes kommende regulering af området.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A



For HK Privat



Overenskomsten mellem GLS-A og HK Privat

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

FIU-uddannelsesfonden

Parterne er enige om, at overenskomsternes bidrag til FIU-uddannelsesfonden (DA/LO Udviklingsfonden) hæves med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. januar 2027 og yderligere med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. januar 2028. Beløbet opkræves og fordeles som hidtil.

København, den 6. marts 2026

For GLS-A

For HK Privat

