



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Reklamebureauer og forlag

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og HK Privat

gældende for fotografer samt tegnere/grafikere
ansat på reklamebureauer og forlag
der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver

INDHOLD

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	7
§ 2 ARBEJDSSTID	7
§ 3 FAST DELTIDSANSÆTTELSE	8
§ 4 OVERARBEJDE	9
1. Betaling	9
2. Afspadsering	10
§ 5 LØN	10
1. Lønnens fastsættelse	10
2. Beregning for brudte måneder	12
§ 6 FRITVALGS LØNKONTO	13
1. Indledning	13
2. Indbetaling	13
3. Pension	13
4. Udbetaling	13
5. Medarbejderens valgmuligheder	14
6. Mulighed for løbende udbetaling	14
7. Restopsparing på fritvalgs lønkontoen	14
§ 7 PENSION	15
1. Pensionsbidrag	15
2. Beregningsgrundlag	15
3. Hvem omfatter pensionsaftalen	16
4. Indfasning af pension	17
5. Skift af pensionsleverandør	18
6. Visse forsikringsydelser til elever	18
§ 8 OPSIGELSE	19
§ 9 FERIE	21
§ 10 FERIEFRIDAGE	21
1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)	21
2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)	22
A. Opsparingsordning	22
B. Tildelingsordning	23

§ 11 SYGDOM	24
1. Funktionærer	24
2. Ikke-funktionærer	24
3. Sygdom	24
§ 12 BØRN OG LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE.....	25
1. Børns sygdom	25
2. Børns hospitalsindlæggelse.....	25
3. Frihed ved barnets lægebesøg.....	25
4. Børneomsorgsdage.....	26
5. Børnebørns-omsorgsdage	26
6. Ledsgelse af nærtstående	26
§ 13 BARSEL	
(GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV)	27
§ 14 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER	30
1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges.....	30
2. Valget til tillidsrepræsentant	31
3. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	32
4. Øvrige forhold for tillidsrepræsentanter	32
5. Adgang til it og internet	33
6. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet	33
7. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter	33
§ 15 FAGLIG STRID.....	34
1. Indledning	34
2. Organisationsmøde	34
3. Afskedigelsesnævnet	34
4. Generelle spørgsmål.....	35
§ 16 NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	35
§ 17 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING	35
1. Grunduddannelse	35
2. Efteruddannelse.....	35
3. Selvalgt uddannelse.....	36
§ 18 LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER.....	38
1. Område	38
2. Formkrav.....	38
3. Prøvetid	39
4. Mindstebetalingssats – elever.....	39
5. Voksenuddannelse	40
6. Sygdom, graviditet og barsel.....	40

7. Ferie efter afsluttet uddannelse	40
8. Arbejdsskader	40
9. Arbejdstid – elever	40
10. Befordring – elever	41
11. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløbet	41
12. Praktik i udlandet	42
13. Selvvalgt uddannelse	42
14. Oplærings- og uddannelsesansvarlig	42
15. Uoverensstemmelser	43
16. Anciennitet	43
17. I øvrigt.....	43
§ 19 UDVIKLINGSFONDEN.....	43
§ 20 UDDANNELSES- OG SAMARBEJDSFOND	43
§ 21 KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	44
§ 22 FORSØGSORDNINGER	45
§ 23 ANSÆTTELSESBEVISER.....	46
§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	47
ARBEJDSMILJØ	47
Aftale om arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet.....	47
Aftale om arbejdsmiljø.....	47
Aftale om arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	47
Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	47
Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde	48
Gravides natarbejde	49
ARBEJDSTID	50
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993)	50
Aftale om rådighedstjeneste	51
Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.....	52
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 1. juli 1996)	53
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse....	56
Aftale om lokalaftale om forskudttid	59
Aftale om seniorordning	59
Frihed til faglige tillidshverv	60

DATABESKYTTELSE	61
Organisationsaftale om databeskyttelse	61
ELEKTRONISKE DOKUMENTER	61
Aftale om elektroniske dokumenter	61
FRAVÆR.....	62
Aftale om ferie	62
Aftale om implementering af orlovsdirektivet.....	65
LOKALAFTALER.....	66
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler.....	66
LØN	66
Aftale om implementering af ligelønsloven.....	66
Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten	69
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.....	70
FRITVALGS LØNKONTO-BIDRAG.....	70
Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag	70
Aftale om fravigelse af optrapning af pension og Fritvalgs Lønkonto- bidrag	71
PENSION.....	72
Aftale om godkendelse af firmapensionsordninger.....	72
RAMMEAFTALE OM CHIKANE OG VOLD.....	74
Aftale om Implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen	74
TILLIDSREPRÆSENTANTER	74
Aftale om regionale tillidsrepræsentanter	74
Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse.....	75
UDENLANDSKE MEDARBEJDERE	76
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	76

UDDANNELSE	76
Aftale om håndtering af manglende indberetning/indbetaling til kompetenceudviklingsfond.....	76
Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS)	78
Aftale om uddannelsesløft	79
Aftale om aftalt uddannelsesløft	79
Aftale om Uddannelses- og samarbejdsaktiviteter.....	80
Aftale om fælles anbefalinger af efter- og videreuddannelse	81
Aftale om uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde).....	81
Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden	82
Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant	83
 VIKARER	 83
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	83

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. Overenskomsten omfatter fotografer samt grafikere, der som ansatte i reklamebureauer eller forlag udfører kreativt grafisk/teknisk arbejde i forbindelse med de opgaver, som reklamebureauer eller forlag påtager sig og udfører i egne afdelinger.
2. Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

§ 2 ARBEJDSSTID

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

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

4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.

Der henvises i øvrigt til Aftale om rådighedstjeneste.

6. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
7. Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flekstidsordninger.
8. Medarbejderen har ret til frihed med løn enten den 24. eller den 31. december efter virksomhedens valg.

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

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

9. Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

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 forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejdes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

§ 3 FAST DELTIDSANSÆTTELSE

1. Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
3. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering), ændring af denne normalarbejdstid

kan kun ske med funktionærlovens varsel. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsansatte deltager i merarbejde og overarbejde.

4. Der betales for søgnehellig dage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
5. Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således, at for deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, vil timer udover 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstil-læg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 2, stk. 3.
6. Deltidsansatte med en arbejdstid under 8 timer pr. uge er ikke omfattet af funktionærloven.

§ 4 OVERARBEJDE

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

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

1. Betaling

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

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

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- b. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

2. Afspadsering

- a. Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 pct.-timer afspadseres med 1,5 time, og 100 pct.-timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte med arbejder med normalt 1 uges varsel.

Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 4 måneder efter overarbejdets udførelse.

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

§ 5 LØN

1. Lønnens fastsættelse

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
- b. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse og om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 5, stk. 1, litra f.
- c. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.
- d. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 5,

stk. 1, litra a og b, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

- e. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- f. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1, litra b, kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

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

- g. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- h. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 1, litra b.

Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 4.

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

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er

åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. 1, litra b.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvil- dig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tillempelser, som følger af forholdets natur.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

- i. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til lige- lønslovens principper.
- j. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i

Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

2. Beregning for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb samt ved fravær på grund af ferie eller fridage uden ret til løn, beregnes den som månedslønnen med fratræk af 4,8 pct. pr. dag, den pågældende medarbejder ikke har været i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for ar- bejdsperioden.
- c. Parterne er enige om, at § 5, stk. 2, litra a, ikke medfører, at der foreta- ges løntræk, når en medarbejder på funktionsløn har kompenserende frihed som en del af funktionslønsaftalen.

§ 6 FRITVALGS LØNKONTO

1. Indledning

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

2. Indbetaling

Der afsættes 9 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2026 afsættes der 10 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2027 afsættes der 11 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Al opsparring til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparringen, også selvom det udbetales som løn.

3. Pension

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkeds-pension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparringen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensions-ordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

4. Udbetaling

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, overenskomstmæssige fridage, børns 2. og 3. hele sygedage og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbeta-

lingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegodtgørelse.

5. Medarbejderens valgmuligheder

Medarbejderen kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen på følgende måder:

1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. Aftale om seniorordning.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.

6. Mulighed for løbende udbetaling

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni, jf. ovenfor, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og overenskomstparterne udarbejder informationsmateriale, der kan understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 6, stk. 2 ("INDBETALING"), udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf talen med den lokale HK-afdeling. For koncerner og virksomheder med flere lokationer kan der kun indgås aftale med HK Privat.

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

7. Restopsparing på fritvalgs lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af

maj måned 2023, kan disse udbetales med førstkomende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned (første gang 2024), skal disse udbetales med førstkomende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 7 PENSION

1. Pensionsbidrag

Det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct. af den pensionsgivende løn. Virksomhedens bidrag er 10 pct., og medarbejderens bidrag er 2 pct.

Pr. 1. maj 2025 udgør det samlede pensionsbidrag 13 pct. af den pensionsgivende løn. Virksomhedens bidrag er 11 pct., og medarbejderens bidrag er 2 pct.

Pensionsbidraget opkræves af den a-skattepligtige lønindkomst, jf. stk. 2.

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

2. Beregningsgrundlag

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Feriegodtgørelse, månedslønnede og funktionærlignende ansatte
- Feriegodtgørelse, timelønnede
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)
- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidbetaling

- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren
- Sygeferiepenge
- Timeløn
- Ferietillæg

3. Hvem omfatter pensionsaftalen

Pensionsordningen skal, medmindre andet er aftalt i medfør af protokollat om godkendelse af firmapensionsordninger, etableres i:

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

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

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

Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

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

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget, jf. ferieloven. Ved fratrædelse sammen med den sidste lønudbetaling. Virksomheden kan i stedet vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: 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 et ikke feriebettinget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

4. Indfasning af pension

Virksomheder, der bliver omfattet af overenskomsten, kan indfase pensionsordningen som følger:

Senest 3 måneder efter overenskomstens ikrafttrædelse, dog med virkning fra den første i en måned, betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Overenskomstens aftale om godkendelse af firmapensionsordninger er gældende, jf. side 63.

Parterne er enige om at evaluere bestemmelsen ved overenskomstperiodens afslutning.

ANMÆRKNING:

Elever, der er fyldt 18 år, har med virkning fra den 1. januar 2023 ret til pension i henhold til overenskomstens almindelige betingelser. Der henvises til Aftale om pensionsbidrag for 18 – 19-årige elever. Virksomheden kan søge refusion via AUB.

5. Skift af pensionsleverandør

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der tidligere har haft pensionsaftale med FunktionærPension eller som i øvrigt er omfattet af FunktionærPension bestanden i Pension for Funktionærer – PFA Pension.

Endeligt kan virksomheder, der forud for indgåelsen af overenskomst ikke allerede har indgået en pensionsordning, og dermed i forbindelse med overenskomstiltrædelsen bliver omfattet af Pension for Funktionærer, ikke foretage skift af pensionsleverandør, medmindre parterne er enige herom.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift.

Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.

Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt arbejdsmarkedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

6. Visse forsikringsydelser til elever

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

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppelivslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt

Invalidesum på kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000

Dødsfaldssum på kr. 300.000.

Der henvises til Vejledning om skift af pensionsleverandør optrykt i Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service, som også er gældende på Reklame- og Forlagsoverenskomsten.

§ 8 OPSIGELSE

1. FUNKTIONÆRER

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

2. IKKE-FUNKTIONÆRER

For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

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

Fra medarbejderside:

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

Fra virksomhedsside:

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. RÅDGIVNING VED AFSKEDIGELSE

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Ved større afskedigelsesrunder kan såvel virksomheden som HK Privat gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver tage kontakt til modparten med henblik på at aftale, at vejledningen for medlemmer af disse organisationer, under samme betingelser, i stedet kan foregå på virksomheden.

4. UDDANNELSE VED OPSIGELSE

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i § 17, stk. 3.

5. FRATRÆDELSESODTGØRELSE TIL IKKE-FUNKTIONÆRER

Såfremt en ikke-funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget som ikke-funktionær på i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr.

Der betales ikke fratrædelsesgodtgørelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales fratrædelsesgodtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Såfremt medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 37 timer, beregnes beløbet forholdsmæssigt.

§ 9 FERIE

1. Ferieloven er gældende.
2. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt fx ved fremlæggelse af ferielister.
3. Med hensyn til mulighederne for at overføre ferie fra en ferieafholdelsesperiode til en anden henvises til Aftale om ferie.
4. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet.

§ 10 FRIEFRIDAGE

1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår. Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Uanset foranstående anses feriefridage for afholdt, når en medarbejder er fritstillet fra virksomheden, under forudsætning af at varslet i 1. pkt. og feriefridagene kan rummes inden for fritstillingsperioden. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation

svarende til løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

- f. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- g. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- h. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/ feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Når medarbejdere har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden fra den førstkomende 1. september 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

De feriefridage medarbejderen får tildelt fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, stk. 4.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Uanset foranstående anses feriefridage for afholdt, når en medarbejder er fritstillet fra virksomheden, under forudsætning af at varslet i 1. pkt. og feriefridagene kan rummes inden for fritstillingsperioden. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fra-træder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
- Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Uanset foranstående anses feriefridage for afholdt, når en medarbejder er fritstillet fra virksomheden, under forudsætning af at varslet i 1. pkt. og feriefridagene kan rummes inden for fritstillingsperioden. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegødtgørelse og ferietillæg af løn under feriefriidage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefriidagene.

§ 11 SYGDOM

1. Funktionærer

- a. For medarbejdere, der er funktionærer, betales fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens §§ 5 og 7.

2. Ikke-funktionærer

- a. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, henvises i sygdoms- og ulykkestilfælde til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

3. Sygdom

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation. Organisationerne er enige om at anbefale, at der som dokumentation for fravær grundet sygdom anvendes den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket ("tro og loveerklæring").
- c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse på 1 á 2 dage hyppigt forekommer. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

§ 12 BØRN OG LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE

1. Børns sygdom

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets 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 frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx 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 sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, stk. 5.

2. Børns hospitalsindlæggelse

- a. Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d. Der ydes fuld løn, som løn under sygdom – dog max. kr. 140,- pr. time.
- e. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

3. Frihed ved barnets lægebesøg

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, stk. 5.

4. Børneomsorgsdage

- a. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto jf. § 6, stk. 5.

5. Børnebørns-omsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, stk. 4.

6. Ledsagelse af nærtstående

- a. 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 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. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

- b. 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.
- c. Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- d. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.
- e. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.
- f. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, stk. 4.

§ 13 BARSEL (GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV)

a. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

b. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

d. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

e. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem 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.

f. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), indbetales et

ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra h, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

g. Adoptanter

Virksomheden betaler fuld løn til adoptanter fra 4 uger før modtagelsen af barnet. Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder og under samme betingelser som mor/den anden forælder. Adoptanters ret til betaling under orlov er desuden betinget af, at der er ret til fravær i perioden i henhold til barselslovens § 8.

h. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra c og e.

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

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra e, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra a.

i. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familien medlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger 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)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med solo forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

§ 14 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

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

2. Valget til tillidsrepræsentant

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

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

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- c. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.

- g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

3. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal.

Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

- d. Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på 9.000 kr.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på 16.500 kr.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på 33.000 kr.

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

Vederlaget udbetales fra uddannelses- og samarbejdsfondene for reklame- og forlagsområdet, jf. §§ 19 og 20.

HK Privat forestår udbetalingen af vederlaget.

4. Øvrige forhold for tillidsrepræsentanter

I det omfang der vælges tillidsrepræsentanter, følges de til enhver tid gældende regler i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat – HK Handel og Dansk Erhverv Arbejdsgiver om tillidsrepræsentantens opgaver, klubber, opslag samt afskedigelse af tillidsrepræsentanter. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik

på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen.

5. Adgang til it og internet

Såfremt der er it og internetadgang på tillidsrepræsentantens virksomhed, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

6. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

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 opdateringen skal finde sted.

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

7. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse efter prøvetidens udløb sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

§ 15 FAGLIG STRID

1. Indledning

Ved behandling af faglig strid anvendes reglerne ”Norm for regler for behandling af faglig strid” samt nedenstående regler om behandling af tvistigheder.

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

Henvendelse rettes til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig, samt den pågældende sagsbehandler.

Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

2. Organisationsmøde

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

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

3. Afskedigelsesnævnet

Tidsfrister for anlæggelse af sager i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, for Afskedigelsesnævnet, kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Den organisation, der finder sagen egnet til prøvelse for Afskedigelsesnævnet, kan, efter aftale med den anden organisation, indbringe sagen ved Afskedigelsesnævnet, uanset at fristen for sagens behandling ved nævnet er overskredet. Tilsvarende aftaler kan indgå om senere processkrifter i sagen.

4. Generelle spørgsmål

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

Uoverensstemmelser vedrørende denne bestemmelse, herunder om overholdelsen af de nye tidsfrister, skal søges løst ved drøftelser mellem organisationerne.

§ 16 NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

- a. Virksomheder, der ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har overenskomst med HK Privat, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst fra og med tidspunktet for optagelse. Dog således at overenskomstparterne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed.
- b. Virksomheder, der ved deres optagelse ikke har overenskomst med HK Privat, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.
- c. Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der tiltræder Landsoverenskomsten for Reklamebureauer og forlag, kan vælge at etablere en indfasningsordning vedrørende bidrag til pension og Fritvalgs Løn-konto. I den forbindelse finder § 7, stk. 4, om Indfasning af pension og Aftale om indfasning af Fritvalgs Løkonto-bidrag anvendelse.

§ 17 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCE-UDVIKLING

1. Grunduddannelse

Løn og arbejdsforhold for mediegrafikerelever sker i henhold til nærværende overenskomst, jf. § 19.

2. Efteruddannelse

Der er enighed om at fortsætte arbejdet med udvikling af dækkende efteruddannelsestilbud inden for reklame- og forlagsbranchen.

På grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet, og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejdere under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til 1 uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 2 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat. Organisationerne er derfor enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til at deltage i sådanne kurser.

3. Selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under Reklame- og Forlagsoverenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen. Der henvises i øvrigt til § 21, stk. 2.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning

eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit med støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 1. afsnit uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 3. afsnit 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:

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed

skal medvirke til. Kompetencefonde.dk kan kræve dokumentation fra begge parter.

- Medarbejderen eller virksomheden skal hurtigst muligt efter modtagelsen eller afgivelsen af opsigelsen søge om støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- 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 overenskomstens eller funktionærlovens regler.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 4. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 3.-5. afsnit, vælge uddannelse efter 1. og 10. afsnit.

Anmærkning:

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Ovenstående 3.- 7. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 3. og 5. afsnit i Landsoverenskomst for Reklamebureauer og forlag 2023-2025.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Medarbejdere kan søge Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg og 80 ansatte, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond".

Virksomheden betaler et beløb svarende til 450,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond". For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

§ 18 LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER

1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der påbegynder uddannelse som mediegrafiker.

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 uddannelsesan-

svarlige, i samarbejde med eleven, en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med oplæringens mål. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

3. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, 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. Mindestbetalingssats – elever

Mediegrafikerelever:

	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
1. år	15.034,00	15.560,00	16.105,00
2. år	16.571,00	17.151,00	17.751,00
3. år	18.835,00	19.494,00	20.176,00
4. år	20.639,00	21.361,00	22.109,00

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

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

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

860,00 kr pr. måned

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 § 5.

5. Voksenuddannelse

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige uddannelse 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 § 5.

6. Sygdom, graviditet og barsel

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 11, § 12 og § 13. Elever er omfattet af ferielovens regler.

7. Ferie efter afsluttet uddannelse

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 – elever

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.

Vurderingen skal ske eksklusiv ansatte på funktionsløn.

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

10. Befordring – elever

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 svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km. over 120 km., p.t. 1,12 kr., når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Efter ovennævnte regler ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud 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 Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

11. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløbet

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 AUB.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler AUB de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi fastsat i den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

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 praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

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

13. Selvvalgt uddannelse

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond. 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 uddannelsesansvarlig

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 reglerne om oplæring 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.

§ 19 UDVIKLINGSFONDEN

Til DA/LO-Udviklingsfonden indbetaler virksomheden 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2026 indbetaler virksomheden 49 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027 indbetaler virksomheden 51 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker efter hovedorganisationernes bestemmelse. Fondens midler anvendes til:

- a) Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsnings-systemet på hovedorganisationsniveau inden for DA/LO området samt opfølgning på især EU og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- b) Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og sikkerheds-repræsentanter på DA/LO området.

§ 20 UDDANNELSES- OG SAMARBEJDSFOND

Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til 792,50 kr. pr. år. pr. fuldtidsansat, der er omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 875,00 kr. Beløbet reguleres den 1. marts 2027 til 957,50 kr. pr. år. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

§ 21 KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

1. FORMÅL

Parterne ønsker med denne aftale at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomheden konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes formål at understøtte udvikling af medarbejderens kompetencer for at bevare og styrke disse beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt har parterne etableret et samarbejde med Kompetenceudviklingsfonden på Kontor- og Lagerområdet inden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som har til formål at yde tilskud til medarbejderens selvvalgte kompetenceudvikling.

I forlængelse heraf er parterne enige om at følge aftalen og intentioner mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat for så vidt angår selvvalgt uddannelse.

2. FRIHED TIL UDDANNELSE

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for Reklamebureau- og Forlagsoverenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

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

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetence vurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. ØKONOMISK TILSKUD

- a. Virksomheden betaler et beløb svarende til 450,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.

- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Reklamebureau- og Forlagsoverenskomsten.
- c. Medarbejdere under Reklamebureau og Forlagsoverenskomsten kan ansøge om tilskud fra nedennævnte fond.

Indbetalingen af de under a. nævnte beløb sker til Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat. Midlerne fra Reklamebureau- og Forlagsoverenskomstens område adskilles dog regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke udbetales til et andet område.

I øvrigt henvises til den til enhver tid gældende Aftale om kompetenceudviklingsfond i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden & Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel og HK Privat.

Der er dog enighed om at fravige den i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden & Service indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

- 1. Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens pkt. 2, 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2028.

§ 22 FORSØGSORDNINGER

Der er enighed om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 23 ANSÆTTELSESBEVISER

1. Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten.
 - a. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 – 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
 - b. Parterne er enige om, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
 - c. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

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

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

- d. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2028.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

ARBEJDSMILJØ

Aftale om arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet

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

Aftale om arbejdsmiljø

Parterne anbefaler, at den til enhver tid relevante information, værktøjer og vejledninger om arbejdsmiljø i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø anvendes, og at virksomhederne orienterer sig på branchefællesskabernes hjemmesider om disse.

Aftale om arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med ledelsen kan der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser, også relevante arbejdsmiljøkurser udbudt af HK Privat.

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

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

Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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 ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af HK Privat hele kalenderåret. 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.

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

Forebyggende tiltag ved natarbejderses natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

Det skal lokalt på virksomheden drøftes med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke er valgt, med arbejdsmiljøorganisationen, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres skriftligt. Den skriftlige dokumentation skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, fx i et skema eller et referat af drøftelsen.

Hvis det på baggrund af denne lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes lovgivningens almindelige regler om helbreds kontrol uændret.

Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i fx Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 13, litra b. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge

medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

ARBEJDSTID

Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993)

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for området, jf. overenskomstens § 2, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

- b. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. 24-timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

- c. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. § 16. Den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

d. **Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter**

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.

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

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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.

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

Aftale om rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedsvagter, kan den daglige hvileperiode på 11 timer,

for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 45 døgn pr. kalenderår.

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

Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat er enige om, at medarbejdere 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 herpå 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.”

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

Aftale om implementering af direktivet om deltidssarbejde (Rådets direktiv af 1. juli 1996)

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidssarbejde (»deltidsdirektivet«).

§1 GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne aftale omfatter deltidssansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§2 AFTALENS FORMÅL

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidssarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidssarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

1. »deltidsansat«; en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
2. »en sammenlignelig fuldtidsansat«; en fuldtidsansat i samme virksom-

hed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende, fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§5 MULIGHEDER FOR DELTIDSARBEJDE

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§6 IKRAFTTRÆDEN

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§7 OPHØR

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§8 BESTEMMELSER I KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER/ IMPLEMENTERINGS-AFTALER

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

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

§9 FAGRETILIG BEHANDLING

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og FH gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat / HK HANDEL har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse i Kontor-og Lageroverenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§1 FORMÅL

Aftalens formål er

- at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§2 ANVENDELSESOMRÅDE

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

»en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende

og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

»en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§5 BESTEMMELSER OM MISBRUG

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§6 INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

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

§7 INFORMATION OG HØRING

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

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

§8 AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fælleskabsbestemmelser.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Aftale om lokalaftale om forskudttid

Parterne er enige om, at der på virksomhederne kan indgås frivillige aftaler om betaling af forskudttidstillæg.

Aftale om seniorordning

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

FRITVALGS LØNKONTO

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

PENSIONSBIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 8. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FRIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 10, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 10, stk. 2, litra B) og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

AFHOLDELSE AF SENIORFRIDAGE

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen i maj måned give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år i maj måned meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

OVERGANG TIL NYT FERIEÅR

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 10.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSSTIDSREDUKTION

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

Frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK Privats sektorbestyrelse, forbundsudvalg og HK's hovedbestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse

af disse hverv. HK Privat giver Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse om foretagne valg.

DATABESKYTTELSE

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx 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 – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

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 videregivning 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 overenskomsten fastsatte bestemmelser.

ELEKTRONISKE DOKUMENTER

Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende

ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

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

FRAVÆR

Aftale om ferie

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven.

Aftalen gælder for ansættelsesforhold omfattet af Landsoverenskomsten for Reklamebureauer og forlag mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat, medfører, at der for de nævnte ansættelsesforhold, gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelser.

1. FAGRETILIG BEHANDLING

Twistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler. Yderligere er parterne enige om, at twistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

2. OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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 arbejdsfri 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.

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

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

3. FERIE UDEN LØN

Der henvises til overenskomstens § 5, stk. 2.

4. FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden

dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

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

5. OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og lønmodtageren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet.

Har lønmodtageren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

6. MODREGNING I FERETILLÆG

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

7. FORHØJET FERETILLÆG

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 i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

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

Aftale om implementering af orlovsdirektivet

Med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 20. juni 2019 (2019/1158) om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner (orlovsdirektivet), gælder følgende:

1. ARBEJDSFRIHED SOM FØLGE AF FORCE MAJEURE

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

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

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

LOKALAFTALER

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de organiserede medarbejdere omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med den lokale HK-afdeling.

LØN

Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

§ 3.

En medarbejder, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5.

En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6.

En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskel mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri,

skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7.

En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8.

Parterne er enige om, at hvor HK Privat finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9.

Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem DA og FH oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. HK Privat har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens §16, stk. 1 og 2. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og FH oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn.

§ 10.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog § 9 i nærværende aftale.

Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten

Nærværende aftale gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt Landsoverenskomsten for Reklamebureauer og forlag i forhold til medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale 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 i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

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

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

Uden at forpligte de lokale parter kan HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

FRITVALGS LØNKONTO-BIDRAG

Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- A. Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som tiltræder Landsoverenskomst for Reklamebureauer og forlag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 6, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i

overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.

- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 6, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 6, stk. 2.

- D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.
- G. Senest den 20. i hver måned modtager HK Privat en ajourført medlemsliste over Dansk Erhverv Arbejdsgivers nytilkomne medlemmer for den forudgående måned.

Aftale om fravigelse af optrapning af pension og Fritvalgs Lønkonto-bidrag

På Dansk Erhverv Arbejdsgivers foranledning kan parterne aftale fravigelser af overenskomstens bestemmelser om indfasning af pension og Fritvalgs Lønkontobidrag.

PENSION

Aftale om godkendelse af firmapensionsordninger

1. RESPEKT FOR BESTÅENDE AFTALER

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

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftalte bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension og en éngangssum på 60.000 kr. ved død og invaliditet. Er disse betingelser ikke i forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses, så betingelserne bliver opfyldt inden den 1. november 1993. Arbejdsgiveren er i forbindelse med eventuelle fremtidige tilpasninger af bidragsniveauet berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens løn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver – får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende. Forudsætningerne, for at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser, er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

I koncerner gælder samme principper for respekt for eksisterende aftaler som i virksomhederne i øvrigt i henhold til denne aftale. Dog gælder herudover, at et selskab inden for en koncern, som er omfattet af overenskomsten, men som ikke har en eksisterende pensionsaftale, kan løse overenskomstens pensionsforpligtelse via en eksisterende pensionsaftale, der anvendes andetsteds i koncernen. Det gælder dog kun, hvis denne aftale finder almindelig anvendelse i koncernen, og hvis aftalen i det pågældende selskab omfatter samtlige lønmodtagere under overenskomsten i det pågældende selskab.

Bruttolønaftaler, dvs. aftaler der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at medarbejderen selv tager initiativ til etablering og ud af lønnen finansierer bidraget til en pensionsordning, respekteres i det omfang, de kan dokumenteres og er indgået inden udgangen af december 1992 og i øvrigt under følgende forudsætninger:

Med udgangspunkt i en bruttolønftale skal der etableres en pensionsordning, der opfylder de i nærværende aftale stillede krav til eksisterende aftaler, jf. det ovenfor anførte om bidrag i eksisterende ordninger. En bruttolønftale, som lønmodtageren ikke har fulgt op med etablering af pensionsordning inden den 1. november 1993 – for virksomheder, der fremtidigt bliver overenskomstdækket senest 3 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende – skal på virksomhedens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Arbejdsgiveren er i den forbindelse berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstaftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstaftalte lønmodtager- og virksomhedsbidrag). Er dette ikke sket inden for tidsfristen, skal pensionsordning for de pågældende medarbejdere etableres i den af overenskomstparterne etablerede ordning. Det fulde bidrag tilbageholdes af virksomheden i bruttolønnen og indbetales til selskabet.

Bruttolønftaler indgået i perioden fra 1. januar 1993 følges op med etablering af pensionsordning i den af parterne stiftede pensionsordning, ligeledes således at virksomheden i den forbindelse er berettigede til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og virksomhedsbidrag).

2. MODREGNING

I det omfang, en virksomhed allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftalte, sker der som følge af det overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og virksomhedsbidraget til pension, såfremt virksomheden bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

3. ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER I FIRMAPENSIONSORDNINGER

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

RAMMEAFTALE OM CHIKANE OG VOLD

Aftale om Implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen

HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået følgende aftale for at implementere Den europæiske rammeaftale mellem BusinessEurope, UEAPME, CEEP og ETUC om chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007.

Der er enighed mellem parterne om, at det er en fælles opgave at arbejde for at forebygge mobning og vold på arbejdspladsen samt at følge op, når der opstår episoder, hvor medarbejdere, ledere eller arbejdsgivere udsættes for mobning, chikane og vold.

Formålet med aftalen er at øge opmærksomheden på og viden om mobning, chikane og vold på arbejdspladsen, samt at give arbejdspladserne en handlingsorienteret ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer med mobning, chikane og vold på arbejdspladserne. Der er enighed om, at parterne allerede har udarbejdet materiale vedrørende håndtering af mobning via samarbejdet i BAR Privat Kontor.

Parterne vil i overenskomstperioden i regi af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden & Service drøfte, inden for hvilke rammer problemer med mobning, chikane og vold bedst kan løses.

Parterne vil undersøge, om der skal udvikles yderligere værktøjer, som arbejdspladserne kan bruge til forebyggelse og håndtering af mobning og vold. Udviklingen af værktøjer kan eventuelt ske i regi af BAR Privat Kontor.

Parterne vil ligeledes i regi af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden & Service drøfte, hvordan formidlingen af viden om og håndteringen af mobning, chikane og vold til henholdsvis arbejdsgivere, ledere og medarbejdere skal foregå.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Aftale om regionale tillidsrepræsentanter

Der kan i virksomheden efter aftale mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Valgbarhed

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

Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?

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

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

Valget til regional tillidsrepræsentant

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

Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse
Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

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

Opsigelse

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

Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Landsoverenskomsten for Reklamebureauer og forlag mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor HK Privat er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. 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.

UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

UDDANNELSE

Aftale om håndtering af manglende indberetning/indbetaling til kompetenceudviklingsfond

I den aktuelle ordning forestår ATP på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetencefonden. ATP udsender til virksomhederne brev om, hvorledes der skal ske indberetning og indbetaling via kompetencefonde.dk.

MANGLENDE INDBERETNING

På baggrund af indberetningen til ATP fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, sender ATP besked til virksomheden om, at de skal indberette på kompetencefonde.dk. Såfremt virksomheden ikke indberetter, rykker ATP virksom-

heden 2 gange, forinden der sker overlevering af data om de manglende indberetninger til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. ATP overleverer data om manglende indberetning til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 14 dage efter at ATP har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra ATP yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden indberetter til kompetencefonde.dk.

Efter ovennævnte frist videregiver Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til HK Privat over de virksomheder, der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indberettet til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til HK Privat over medlemsvirksomheder, der ikke har indberettet.

HK Privat sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

MANGLENDE BETALING

På baggrund af indberetningen til kompetencefonde.dk fremsender ATP opkrævning til virksomheden. Såfremt virksomheden ikke indbetaler, rykker ATP virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. ATP overleverer data om manglende betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 14 dage efter at ATP har udsendt rykker 2.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra ATP yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden betaler i henhold til opkrævningen.

Efter ovennævnte frist videregiver Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til HK Privat over de virksomheder, der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indbetalt til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til HK Privat over virksomheder, der ikke har indbetalt.

HK Privat sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

AFTALE OM BODSUDMÅLING

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat har aftalt følgende bodsudmåling i sager vedrørende Kompetencefonden, hvor indberetning/indbetaling ikke er sket før oversendelse til HK Privat:

	1. gang	2. gang	3. gang	Flg. gange
Manglende indberetning				
Bodsførlig udenretligt	3.000 kr.	6.000 kr.	9.750 kr.	Samme
Manglende betaling				
Bodsførlig udenretligt	Mindst 3.000 kr. eller 20 pct.	Mindst 6.000 kr. eller 20 pct.	Mindst 9.750 kr. eller 20 pct.	Samme
Manglende indberetning				
Bodsførlig ved fællesmøder	4.500 kr.	8.250 kr.	12.375 kr.	Samme
Manglende betaling				
Bodsførlig ved fællesmøde	Mindst 4.500 kr. eller 25 pct.	Mindst 8.250 kr. eller 25 pct.	Mindst 12.375 kr. eller 25 pct.	Samme

Referenceperioden for så vidt angår gentagelsestilfælde er forudgående 3 år.

Aftalen træder i kraft pr. *1. marts 2012*, gældende for sager om manglende indberetning/manglende betaling fra og med indbetalings- og indberetningsåret 2012.

Hver part kan opsigte aftalen med 3 måneders varsel dog tidligst pr. 28. februar 2014.

Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

For at fremme kompetenceudviklingen blandt alle medarbejdergrupper er parterne enige om en fælles indsats, der har til formål at udbrede brugen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i virksomhederne.

Parterne forpligter sig til at arbejde for fortsat udbredelse af MUS i virksomheder omfattet af overenskomsten, med udgangspunkt i markedsføring af [www. samtalens123.dk](http://www.samtalens123.dk).

Parterne forpligter sig desuden til at følge udviklingen i udbredelsen og anvendelsen af MUS i overenskomstperioden, med henblik på evaluering af den fælles markedsføringsindsats.

Tilrettelæggelse af markedsføringsindsatsen og opfølgningen foretages i regi af uddannelsesfonden for Reklamebureau- og Forlagsoverenskomstens område.

Aftale om uddannelsesløft

For at styrke virksomhedernes og medarbejdernes kompetenceudvikling er parterne enige om i perioden at yde en fælles informationsindsats, der har til hensigt at højne uddannelsesniveaut og dermed konkurrenceevnen i virksomhederne.

Parterne vil arbejde for en øget udbredelse af

- individuel kompetencevurdering,
- løft fra ufaglært til faglært status og
- løft fra faglært til videregående uddannelsesniveau

Tilrettelæggelse af indsatsen og opfølgningen foretages i regi af Samarbejdsfonden for Reklame- og Forlagsområdet, der ligeledes finansierer indsatsen.

Aftale om aftalt uddannelsesløft

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS points) over en treårig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademi-modul af 10 ECTS point.

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver
- Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5)
- De 10 dages selvvalgt uddannelse som optjenes i det førstkomende år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6) anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet.

Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse.

I det omfang anvendelsen af kompetencefonden, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Virksomheden kan søge kompetencefonden om 100 % lønkompensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddan-

nelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder.

Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste.

Parterne anerkender de særlige behov, der er på reklame/forlagsområdet. HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan derfor aftale særlige forløb eller retningslinjer ud over det oven for anførte.

Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder den 29. februar 2028.

Aftale om Uddannelses- og samarbejdsaktiviteter

Med det formål at styrke og synliggøre efter- og videreuddannelsen og samarbejdet på overenskomstområdet har parterne etableret en ordning med opøgende uddannelsesambassadører/parts konsulenter.

Uddannelsesambassadørerne/parts konsulenterne skal:

- Opsøge virksomheder, der hører ind under overenskomsten og her inspirere til en øget efter- og videreuddannelsesaktivitet.
- Medvirke til kompetenceafklaring og rådgive om tilrettelæggelse af konkrete uddannelsesmuligheder.
- Oplyse, vejlede og inspirere til fremme af samarbejdet i virksomhederne.

Uddannelsesambassadørerne/parts konsulenterne kan desuden tilrettelægge og gennemføre regionale informationsarrangementer, der blandt andet kan informere om og inspirere til relevante efter-/videreuddannelsesmuligheder, herunder evt. gennem øget involvering af uddannelseskontaktpersoner.

Uddannelsesambassadørerne/parts konsulenterne skal arbejde tæt sammen, og hver organisation ansætter den nødvendige bemanding.

Aftalen gælder for overenskomstperioden.

Bestyrelsen for Uddannelses- og Samarbejdsfonden for kontor- og lagerområdet fastlægger de nærmere regler for ordningen, herunder uddannelsesambassadørernes/partskonsulenternes arbejdsfunktioner.

Parterne er enige om, at ordningen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden for Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden & Service, og IT-overenskomsten samt Uddannelses- og Samarbejdsfonden for Reklame- og Forlagsoverenskomsten.

Der fastsættes et budget for hvert af de 3 år, som aktiviteten løber i. Budgettet godkendes af overenskomstens parter.

Aftale om fælles anbefalinger af efter- og videreuddannelse

Med det formål fremover at sikre nutidens medarbejdere på fremtidens arbejdsmarked og sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft fremover, vil parterne i overenskomstperioden afklare mulighederne for fælles anbefalinger af efter- og videreuddannelsesforløb. Det er forventningen, at opkvalificering inden for it, automatisering og digitalisering i bred forstand vil stå centralt.

Indsatsen skal i givet fald supplere – ikke erstatte – den information, vejledning og rådgivning som organisationerne i forvejen yder til deres respektive medlemmer.

Parterne står i forvejen fælles bag anbefalinger om faglig kvalificering/opnåelse af faglært status. Der er derfor tale om en afklaring af muligheder for fælles anbefalinger af anden efter- og videreuddannelse af såvel faglærte som ufaglærte medarbejdere.

Arbejdet baseres på både eksisterende undersøgelser og med baggrund i indsamling af ny viden.

Der må påregnes en markedsførings- og informationsindsats. Arbejdet tænkes forankret i Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Aftale om uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde)

Der er mellem parterne enighed om, at selvadministration af kompetencefonde sker ud fra følgende betingelser:

REPRÆSENTATION

I virksomheder, der selvadministrerer, skal der nedsættes et paritetisk

sammensat uddannelsesudvalg, hvortil medarbejderne har mulighed for at vælge repræsentanter.

I de tilfælde, hvor medarbejderne på virksomheden har valgt en tillidsrepræsentant, indgår denne i uddannelsesudvalget. I virksomheder med flere tillidsrepræsentanter vælger disse selv, hvem iblandt dem der skal være overenskomstrådets repræsentant(er).

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

Parterne er enige om, at hvor der er samarbejdsudvalg, kan uddannelsesudvalget udgøres af et underudvalg hertil.

SAMADMINISTRATION

Der kan ske samadministration med et eller flere andre overenskomstråders kompetencefonde, forudsat at HK Privat er repræsenteret i uddannelsesudvalget.

Kun de repræsentanter, der repræsenterer medarbejdere med overenskomster med kompetenceudviklingsfonde, der "egenadministreres", kan deltage i beslutningsprocessen om midlernes disponering.

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

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

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

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

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

VIKARER

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.



HK Privat
Weidekampsgade 8
2300 København S.
Telefon 7011 4545
hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

varenummer 4418 0100 46

