

HK-installations- overenskomst 2025-2028

mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne
og HK privat



TEKNIQ
ARBEJDSGIVERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Overenskomstens område.....	4
§ 2 Lønbestemmelse.....	6
§ 3 Elever	6
§ 4 Beregning af løn for brudte måneder.....	10
§ 5 Deltidsbeskæftigelse	10
§ 6 Arbejdstid	10
§ 7 Overarbejde	11
§ 8 Opsigelsesvarsler	13
§ 9 Ferie	13
§ 10 Feriefridage	16
§ 11 Fritvalgsordning.....	17
§ 12 Barsel og anden frihed	18
§ 13 Ansættelsesbevis	21
§ 14 Valg af tillidsrepræsentanter	23
§ 15 Tillidsrepræsentantens opgaver	23
§ 16 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	25
§ 17 Regler for behandling af uoverensstemmelser.....	25
§ 18 Lokalaftaler.....	26
§ 19 Efter- og videreuddannelse.....	27
§ 20 Samarbejde.....	29
§ 21 Pension	29
§ 22 Seniorordning	33
§ 23 Overenskomstens varighed.....	33
Bilag 1 - 50 %-reglen.....	34
Bilag 2 - Tiltrædelsesoverenskomst	37
Bilag 3 – Arbejdstid for butiksansatte	38
Bilag 4 - Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat.....	43
Bilag 5 - Protokollat om HK-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder.....	45
Bilag 6 - Protokollat om frihed til faglige tillidshverv	47
Bilag 7 - Faglig opdatering af tillidsrepræsentanter	48
Bilag 8 - Protokollat om vikarer	49
Bilag 9 - Protokollat om FIU-bidrag	50
Bilag 10 - Protokollat om pension til medarbejdere i fleksjob.....	51
Bilag 11 - Aftale om ferieoverførsel.....	52
Bilag 12 - EU's arbejdstidsdirektiv	53
Bilag 13 - Implementering af EU-direktiver.....	56

Bilag 14 - Implementering af Ligelønsloven	57
Bilag 15 - Protokollat om elektroniske dokumenter	59
Bilag 16 - Protokollat om afskedigelse af medarbejdere	60
Bilag 17 - Protokollat om sager til Afskedigelsesnævnet	61
Bilag 18 - Protokollat om arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder.....	62
Bilag 19 – Protokollat om databeskyttelse	63
Bilag 20 - Protokollat om den grønne omstilling	64
Bilag 21 – Protokollat om udvalgsarbejde om KVVU-elever	65
Bilag 22 – Protokollat om forsøgsprojekt om håndtering af omkostninger i pensionsordninger	66
Bilag 23 – Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere	67
Bilag 24 – Protokollat om gravides natarbejde	68
Bilag 25 – Protokollat om nye regler og rammer vedr. natarbejde	69
Bilag 26 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	70
Bilag 27 – Protokollat om skift af pensionsleverandør	71
Bilag 28 – Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	72
Bilag 29 – Protokollat om ansøgninger til HK-Kompetenceudviklingsfonden	73
Bilag 30 – Protokollat om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger.....	75
Bilag A om Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer	76
Bilag 31 – Protokollat om skift af pensionsordning	79
Bilag 32 – Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	82
Bilag 33 – Protokollat om forsøgsordning vedrørende Skifte af pensionsordning.....	83

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter:

Handels- og kontoransatte

1. Overenskomsten omfatter funktionærer, der helt eller overvejende er beskæftiget med administrativt arbejde indenfor handel, lager og kontor og andre medarbejdere, som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed jf. FUL § 1a.
2. Funktionærer, der er uddannet som laboranter eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer. Uddannede miljøteknologer, laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar.
3. Overenskomsten omfatter foruden funktionærer tillige medarbejdere af den ovenfor beskrevne karakter, men hvor medarbejderen ikke er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer ugentligt.
4. Endvidere omfatter overenskomsten arbejdsfunktioner, som på grund af arbejdets art ikke er omfattet af funktionærloven, såsom kontorbetjent.
Hvor der i denne overenskomst anvendes ordet funktionær, finder bestemmelsen tillige anvendelse på de i nærværende stk. beskrevne personer, dog ikke § 8, stk. 1.
5. Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, som udfører arbejde som forudsætter en uddannelse på kandidatniveau eller arbejde, der i medfør af hovedaftalen er undtaget overenskomstdækning.

Butiksansatte

6. Overenskomsten er også gældende i de butikker, som medlemmer af arbejdsgiverforeningen driver indenfor det pågældende faglige område. Se Bilag 2 og 3.
Såfremt der er tale om rene butikker, er de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte og særlige betalingssatser herfor i den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Erhverv og HK/Handel gældende, jf. bilag 2.

Nyoptagne virksomheder

7. Når en virksomhed, der indmelder sig i TEKNIQ Arbejdsgiverne eller gennem fusion bliver omfattet af et TEKNIQ Arbejdsgiverne medlemskab, forinden er omfattet af en funktionær-overenskomst, som helt eller delvist har samme dækningsområde som nærværende overenskomst, kan HK eller TEKNIQ Arbejdsgiverne begære tilpasningsforhandlinger.
Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommet til den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning fra virksomhedens indmeldelse.

7.2 Særligt vedrørende konvertering af Fritvalgskontoen

1. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 9 stk. 10, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 2, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen § 11, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0

procentpoint). s

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 11, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 11, stk. 1.
4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:
5. Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til HK Privat om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalsordningen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendegives overfor HK Privat, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen. Overenskomstparterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrapningsordninger håndteres.

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

7.3 Særligt vedrørende optrapning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. Bilag 5, fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til HK om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.
- Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendegives overfor HK Privat, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

50 %-reglen

Nærværende overenskomst er dog kun gældende, for så vidt angår de under § 1, stk. 1, pkt. a og b og § 1, stk. 2 og stk. 4, anførte medarbejdere, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden for disse områder.

Der henvises til bilag nr. 1 vedrørende 50 %-reglen.

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

§ 2 Lønbestemmelse

1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 7, stk. 7. Organisationerne er enige om, at lønkriterier bør være objektive og anvendes på en ensartet måde ved fastsættelse af personlige lønninger. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuel mindst en gang om året.

Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

3. Den enkelte medarbejder kan på begæring få oplysning om lønindberetningen til DS (DISCO-kode), for så vidt angår sig selv.
4. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 18.
5. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 1 og 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
6. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med arbejdsgiverorganisationen på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.
7. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold som helhed taget skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.
8. Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.
9. Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

§ 3 Elever

1. Område

Denne bestemmelse gælder elever omfattet af bekendtgørelserne om handelsuddannelse, kontoruddannelse, kundekontakt-centeruddannelse, kontorserviceuddannelse, samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven. Parterne er enige om, at bestemmelsen skal afspejle den til enhver tid gældende elevbestemmelse i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service

2. Formkrav

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

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

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

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

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelserne om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse.

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

3. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges 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.

Mindstebetalingssats

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. år	13.289,10 kr.	13.754,20 kr.	14.235,60 kr.
2. år	14.812,70 kr.	15.331,15 kr.	15.867,75 kr.
3. år	16.296,80 kr.	16.867,20 kr.	17.457,55 kr.
4. år	17.655,05 kr.	18.273,00 kr.	18.912,55 kr.

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser. Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

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

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

1. marts 2020 905,00 kr. pr. md.

Elever, med studenterekamen 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 elev- uddannelse, 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 § 2.

4. Voksenuddannelse

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis elev eller arbejdsgiver ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 2.

5. Sygdom, graviditet og barsel

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 12.

6. Ferie efter afsluttet uddannelse

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

7. Arbejdsskader

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

8. Arbejdstid

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

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

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

Vurderingen skal ske eksklusive 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.

9. Befordring

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

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

Hvis det medfører urimeligt store ulemper for eleven at benytte offentlig transport, kan eget befordringsmiddel bruges. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km. over 120 km, p.t. kr. 1,10, 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.

Hvis et ophold på kostafdeling er aftalt mellem virksomhed og elev, afholder AUB udgifterne hertil direkte til kostafdelingen, selvom det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler.

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgiverens Uddannelsesbidrag (AUB) i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

10. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

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

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

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

11. 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.

12. Selvvalgt uddannelse

Med virkning fra 1. maj 2014 har elever efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privat's 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.

13. Oplærings- og uddannelsesansvarlige

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

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

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

14. Uoverensstemmelser

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

15. Anciennitet

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

16. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Vedr. pension til elever aftales følgende:

§ 4 Beregning af løn for brudte måneder

1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.
Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.
2. Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes fradraget i medarbejderens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.
3. For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 5 Deltidsbeskæftigelse

1. Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, betegnes dette som merarbejde. Sådanne merarbejdstimer aflønnes med pågældendes normale timeløn, beregnet efter § 4 og indgår i den pensionsgivende løn
3. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 7, som for øvrige medarbejdere.
4. Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.
5. Der er enighed om, at mer- og overarbejde bør begrænses mest muligt.

§ 6 Arbejdstid

1. Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse med de berørte

medarbejdere.

3. Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.
4. Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.
Skifteholdsarbejde efter denne bestemmelse betragtes som fuldtidsarbejde således, at arbejde i skiftehold svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 6, stk. 1-4.
5. Grundlovsdag og juleaftensdag er hele fridage med løn.
6. Under nedennævnte betingelser kan der indføres varierende arbejdstider:
 - a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige funktionærer eller grupper af funktionærer lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 6 måneders periode.
 - b. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse fastlægges for indtil 12 måneder ad gangen.
 - c. Timer ud over 37 pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdsplanen, dog inden for den aftalte periode, jf. stk. 6.a.
 - d. Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til nærværende paragraf, §§ 6 og 7.
 - e. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
 - f. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.
7. For funktionærer, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende arbejdere er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for funktionærer, jf. de for arbejderne gældende regler herom i de forskellige overenskomster for timelønnede.

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

Weekendarbejde efter denne bestemmelse betragtes som fuldtidsarbejde således, at 24-times weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. §6, stk. 1-4.

Der kan lokalt aftales flextid. Flex tid er den tid, som medarbejderen kan vælge at afvige fra den aftalte arbejdstid. Det skal af aftalen fremgå, hvornår der er tale om flex tid, og hvornår der er tale om overarbejde jf. § 7.

8. Implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 13.

§ 7 Overarbejde

1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

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

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

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort

virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barkedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup 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 helbreds-mæssig betydning.

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

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 6, stk. 6, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privats overenskomsts øvrige regler ikke påvirkes af mulighederne for at varsle systematisk overarbejde.

3. For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 5 og § 6, betales timeløn plus 50 % for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.
4. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.
5. Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
6. Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

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

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2, for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

7. Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales. Det kan dog aftales, at også tillægget afspadseres.

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

8. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

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

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt efter overenskomstens § 17.

§ 8 Opsigelsesvarsler

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

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

Fra medarbejderside:

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

Fra arbejdsgiverside:

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

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

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

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

§ 9 Ferie

1. Den til enhver tid gældende Ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet. DA og LO's standardaftale A om ferie af 11. december 2013 er gældende.

2. Pension af feriegodtgørelse

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

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor 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.

Brudte måneder

4. Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer ændres forholdstallet tilsvarende.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Adgang til at fravige ferielovens § 7 og § 15

6. Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, der modtager feriegodtgørelse iht. Ferielovens § 16, stk.3, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

Fratræden

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

Afskediger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratræden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

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

Elever

7. Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter overenskomstens § 3 fastsatte løn i det resterende antal dage.

Overførsel af ferie

8. Medarbejdere og arbejdsgivere kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Medarbejdere og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale til udløbet af ferieafholdelsesperioden. Parterne anbefaler, at den som bilag 11 optrykte aftale anvendes.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

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

Udbetaling af ferietillæg

9. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales senest samtidig med lønnen for den ferie der afholdes. Ved fratræden kan allerede udbetalt ferietillæg for ferie der ikke er afholdt modregnes.

Garantiordningen

10. Virksomhederne benytter sig af Feriepengeinfo eller Feriekonto. TEKNIQ Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

Oplysning om afholdt ferie ved fratræden

11. Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriedage.

Manglende feriebetaling

12. Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Forhøjet ferietillæg

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

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

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

§ 10 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen optjener forholdsæssigt i forhold til tiltræden og fratræden 5 feriefridage til afholdelse i kalenderåret.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Såfremt medarbejderen fratræder uden at have optjent ret til det afholdte antal dage, vil der kunne modregnes i den sidste lønudbetaling.

Holdes feriefridagene ikke inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Oplysning om afholdte feriefridage/feriefridagstimer ved fratræden

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

Med virkning fra 1. januar 2026 gælder følgende:

Medarbejderen optjener forholdsæssigt i forhold til tiltræden og fratræden 5 feriefridage til afholdelse i kalenderåret.

- a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. januar, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage, jf. § 10, stk. 1, litra f.
- b. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 % af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.
- c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 10, stk. 1, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse.

Om retten til at afholde feriefridage gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. december, er der ret til 5 feriefridage i det kalenderår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende kalenderår.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.
- c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrigt ferie (restferie), jf. Ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af kalenderåret, kan kun afholde 5 feriefridage i hvert kalenderår, der knytter sig til de enkelte feriefridage.
- e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:
 - 1) Feriefridagene betales som ved sygdom
 - 2) Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af kalenderåret, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
 - 3) Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommande 1. januar, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.

Ved afholdelse af en feriefridag kan medarbejderen få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

§ 11 Fritvalgsordning

Hensigten med fritvalgsordningen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på ferie- og feriefridage, pension løn, børneomsorgsdage, børnebørnomsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom og ledsagelse af nærtstående.

Stk. 1

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 9,0 pct af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
 Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.
 Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.
2. Det kan mellem de lokale parter aftales, at maksimum 8% (Pr. 1. marts 2026 maksimum 9% og pr. 1. marts 2027 maksimum 10%) af bidraget efter stk. 1 kan udbetales løbende med den almindelige løn.
3. Bidraget til Fritvalgskontoen indeholder fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales løbende med sammen med lønnen.

Ved afholdelse af en feriefri dag, børneomsorgsdage, børnebørnomsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom og ledsagelse af nærtstående efter nærværende bestemmelse udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 4.

Stk. 2

Medmindre andet er aftalt lokalt, udbetales indestående på kontoen 2 gange årligt, henholdsvis den sidste lønudbetaling i juni og den sidste lønudbetaling i kalenderåret.

Den enkelte medarbejders konto for feriefridage og fritvalgsordning opgøres forud for de 2 årlige udbetalinger. Den enkelte medarbejder kan inden den 31. maj henholdsvis 30. november fremsætte ønske om, at de indestående beløb – helt eller delvist – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Hvis der er indgået en seniorordning iht. § 22, hvor medarbejderen har valgt at konvertere det løbende pensionsbidrag, som indsættes på fritvalgskontoen, skal der efter udbetaling iht. nærværende bestemmelse være tilstrækkelige midler til dækning af den aftalte konvertering.

Ved fratrædelse sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommende lønudbetaling.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

§ 12 Barsel og anden frihed

1. Børns sygdom

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

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er syg 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 Fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

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

2. Lægebesøg med barnet

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

3. Barnets hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Tilsvarende gælder, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

4. Barsel og adoption

a. Betingelser:

Betingelserne for at oppebære løn efter denne bestemmelse er:

1. At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og
2. At arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Lønnen, der betales efter denne bestemmelse, svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgivernes relevante barselsfond.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

b. Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren udbetaler til mor løn under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren yder løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der ydes løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

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

d. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen.

Arbejdsgiveren yder løn under fravær i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover ydes løn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med løn.

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 46 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer:

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

Betingelser:

Overdraget orlov afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 12 stk. 2, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge.

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren en løn, svarende til den løn, den

pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 12, stk. 4 litra c og litra d.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder arbejdsgiveren en løn svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden under orlov i henhold til § 12, stk. 4 litra d.

f. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 18.

Anm. Under de 10 uger efter § 12, stk. 4, litra c, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, jf. § 21 stk. 3. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 4, litra e.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger

5. Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Børneomsorgsdagene kan omregnes til og afvikles som timer. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

6. Børnebørnsomsorgsdage

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

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

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, i det omfang der er dækning på kontoen.

7. Ledsagelse af nærtstående

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

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen under samme betingelser, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Retten er betinget af, at der ikke eksisterer en anden adgang til frihed i henhold til lovgivningen. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Løn-konto, i det omfang der er dækning på kontoen.

§ 13 Ansættelsesbevis

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

Anm.:

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

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis. Organisationerne har udarbejdet en skabelon til et ansættelsesbevis, der kan findes på TEKNIQ Arbejdsgivernes website.

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

- a. Parterne er enige om, at HK-Installationsoverenskomsten 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.

- b. Overenskomstens parter er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter overenskomstens § 17, regler for behandling af uoverensstemmelser.
- c. Ved ændringer af de pligtmæssige oplysninger jf. første og fjerde afsnit, skal der hurtigt muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlige oplysninger herom. Dette gælder dog ikke, hvis ændringen sker som følge af ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsregulerende bestemmelser eller overenskomst, der er henvist til.
- d. Overtrædes reglerne kan arbejdsgiver pålægges at udrede en godtgørelse. Overtrædelse af afsnit 1 og afsnit 3 litra c skal påtales skriftligt overfor arbejdsgiver. Er det påtalte forhold ikke rettet inden 5 arbejdsdage, kan der rejses sag overfor TEKNIQ Arbejdsgiverne. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen hos TEKNIQ Arbejdsgiverne, kan arbejdsgiver pålægges at udrede ovennævnte godtgørelse.

Rejsearbejde i udlandet:

HK Privat og TEKNIQ Arbejdsgiverne er enige om, at den mellem parterne gældende installationsoverenskomst ikke omfatter arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne.

Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

- a. Det/de lande arbejdet udføres i.
- b. Arbejdstid.
- c. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
- d. Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).
- e. Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.
- f. Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport).
- g. Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
- h. Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.
- i. Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.
- j. Bestemmelser om behandling af tvistigheder.

samt som minimum de samme oplysninger, som følger af første afsnit.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat har udarbejdet et eksempel på ansættelseskontrakt, der kan bruges i forbindelse med rejsearbejde.

Det anbefales, at der anvendes det af TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat godkendte ansættelsesbevis. Det af parterne udarbejdede ansættelsesbevis er optrykt som bilag til overenskomsten og kan findes med www.tekniq.dk

§ 14 Valg af tillidsrepræsentanter

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

1. En tillidsrepræsentant kan vælges, når der er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.
2. Kommer antallet af medarbejdere i den enkelte gruppe ned på 4 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 4 medarbejdere eller derunder i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.
3. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.
4. Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.
5. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af den pågældendes forbund og meddelt den pågældende arbejdsgiverorganisation.
6. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
7. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 17
8. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.
9. Såfremt 1 eller flere faggrupper under LO har valgt tillidsrepræsentant, kan medarbejdere under denne overenskomst, såfremt det ikke er muligt at få valgt tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

§ 15 Tillidsrepræsentantens opgaver

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet, *og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.*
2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne.
 - a. Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal

tillidsrepræsentanten orienteres.

- b. Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.
 - c. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
 - d. Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn og ansættelsesvilkår.
 - e. Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af medarbejdere omfattet af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.
3. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejderes personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde.
 4. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.
 5. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
 6. Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.
 7. A.
Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

B.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under HK-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

- Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 1. april 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.
- Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.
- Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privat etableres en Uddannelses- og Samarbejdsfond, som fra 1. oktober 2007 finansierer nævnte aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at bidraget til fonden udgør 20 øre pr. præsteret arbejdstime. Fondens formue anvendes primært til uddannelses- og samarbejdsaktiviteter for tillidsrepræsentanter. Fondens bestyrelse bemyndiges til at træffe afgørelse om anvendelse af midler til andre uddannelsesaktiviteter.

C.

I øvrigt henvises til bilag 5: Protokollat om HK-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder.

§ 16 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

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

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

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

Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved faglig voldgift.

Hvor overenskomsten ikke er sat i kraft på grund af 50 % reglen, er medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, medlem af Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og suppleant omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

§ 17 Regler for behandling af uoverensstemmelser

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

2. Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingssmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssøgningen og mødet finde sted senest en måned herefter.
3. Såfremt der på mæglingssmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter fra organisationerne. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes inden 14 dage efter afholdelse af mæglingssmødet eller en anden af parterne aftalt frist. Dette møde skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsendelse.
4. Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mødet.
5. Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.
6. Forinden en sag indbringes til faglig voldgift udarbejdes i fællesskab et kort resumé af sagens omstændigheder til opmandens orientering. Dette sker forinden udveksling af egentlige procesakter.
7. I sager, som kan indbringes for domstolene, skal HK i givet fald udtage stævning inden 2 måneder efter afholdelse af organisationsmødet.

Agter HK på et senere tidspunkt at udtage stævning skal der forinden ske underretning til TEKNIQ Arbejdsgiverne. TEKNIQ Arbejdsgiverne kan inden for 14 arbejdsdage efter modtagelsen af denne tilkendegivelse begære sagen behandlet ved et organisationsmøde. Organisationsmødet skal afholdes inden 14 dage fra begæringens modtagelse. Stævning kan ikke udtages før organisationsmødet er afholdt.

§ 18 Lokalaftaler

1. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
2. Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan § 6, Arbejdstid, og § 7, Overarbejde, tilpasses lokale forhold.

Det er en forudsætning at lokalaftalen indgås med en tillidsrepræsentant der er valgt efter § 14.

Lokalaftaler, der indgås i overensstemmelse med ovenstående, skal respektere den gældende relevante lovgivning.

Lokalaftaler indgået efter ovenstående regler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

§ 17 om regler for behandling af uoverensstemmelser finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.
3. På virksomheder uden tillidsrepræsentant kan aftaler efter denne bestemmelses stk. 1 og 2 indgås mellem virksomheden og samtlige ansatte under overenskomsten.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler, med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 14 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.
4. Lokalaftaler kan gyldigt indgås efter dette stk., såfremt kopi af aftalen sendes til organisationerne til orientering.

Lokalaftaler, kutyper, reglementer mv. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

5. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i § 15 angivne frist.
6. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutype eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.
7. Medfører indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler mv. væsentlige ændringer af funktionærernes ansættelsesvilkår, skal ændringerne varsles med funktionærernes individuelle opsigelsesvarsler, såfremt vilkårene for én eller flere af funktionærerne er blevet gjort til et individuelt ansættelsesvilkår.

§ 19 Efter- og videreuddannelse

1. Overenskomstens parter er enige om, at medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomheden og medarbejderens udviklingsmuligheder og medarbejderens muligheder for at bestride flere forskellige jobfunktioner.

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

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

2. Medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere eventuelt i regi af samarbejdsudvalget eller hvor det forekommer hensigtsmæssigt i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer omfattet af overenskomsten.

Uddannelsesplanlægningen kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

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

3. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.
4. Aftale om individuel frihed til uddannelse af kortere eller længere varighed kan efter eget valg kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.
5. A.
I overenskomstperioden etableres en kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privat. Fonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes

kompetencer og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden.

B.

Virksomhederne indbetaler årligt kr. 520,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

C.

I øvrigt henvises til bilag 4: Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privat.

Reglerne for ansøgninger indgivet til HK-Kompetenceudviklingsfonden før d. 1. september 2025 findes i bilag 29.

For ansøgninger indgivet til HK-Kompetenceudviklingsfonden efter d. 1. september 2025 gælder følgende:

6. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra HK Kompetenceudviklingsfonden. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i Bilag 4.
7. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra HK Kompetenceudviklingsfonden.
8. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 7 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. EVU, der administrerer HK-Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i HK-Kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra HK-Kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra HK-Kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra HK-Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.
9. Ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for HK-Industrioverenskomsten, kan bestyrelsen i HK-Kompetenceudviklingsfonden endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige støttede kurser, som bestyrelsen finder relevante.
10. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 8, kan alternativt modtage støtte fra HK-Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra HK-Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og

hvor kurset afsluttes efter fratræden.

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

11. Fra 1. maj 2014 er følgende gældende:

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

§ 20 Samarbejde

Samarbejdsaftalen mellem LO og DA er gældende.

§ 21 Pension

1. Medarbejdere skal omfattes af enten PensionDanmark eller PFF Pension For Funktionærer når følgende betingelser er opfyldt:

- a. Medarbejderen skal være fyldt 18 år.
- b. Medarbejderen må ikke have opnået folkepensionsalder.
- c. Parterne er enige om, at elever omfattet af nærværende overenskomst bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 18 år og har opnået 2 måneder anciennitet.

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

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

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.

Forsikringsordning

1. Elever der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til nærværende bestemmelse, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser.

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- Førtidspension

Herudover omfattes eleven af PensionDanmarks Sundhedsordning.

Ordningen etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til elever.

Ordningen administreres af EI- og VVS-Branchens Uddannelsessekretariat, der forestår indberetning til PensionDanmark efter oplysning fra arbejdsgiveren. TEKNIQ

Arbejdsgiverne indestår for finansiering af ordningen og fastsætter selv eventuelle arbejdsgiverbidrag hertil.

Såfremt det konstateres, at arbejdsgiveren ikke har indberettet en elev til ordningen, retter HK henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, som foranlediger, at arbejdsgiveren indberetter eleven. Hvis ikke dette er sket inden 1 uge, kan HK rejse sag overfor arbejdsgiveren om overenskomstbrud.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af en pensionsordning, jf. overenskomsten, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

- a. Medarbejderen skal have mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten eller tilsvarende overenskomster.
 - b. Medarbejderen skal opfylde de mellem overenskomstparterne aftalte betingelser for at kunne opnå forsikringsdækning og modtage forsikringsydelse.
2. Virksomheder, som tiltræder denne overenskomst, gives en frist på 1 måned fra kravet om overenskomst rejses inden for hvilken virksomheden frit kan afgøre om medarbejderen skal tilmeldes PensionDanmark eller PFF Pension For Funktionærer.
- a. Virksomheden kan efterfølgende vælge at flytte pensionsordningen fra PFF Pension For Funktionærer til PensionDanmark eller omvendt. Dette skal meddeles til såvel det afgivende som det modtagende selskab senest 1 måned før overflytningen.
 - b. Bestemmelsen gælder alle virksomheder der er/bliver omfattet af overenskomsten. Der kan kun skiftes en gang i overenskomstperioden.
 - c. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter opnåelse af folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.

Hvis der fortsat indbetales pensionsbidrag, ophører Forsikringsdækningerne, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Medarbejdere, der ved ansættelsen er fyldt 60 år, og som ikke i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, kan vælge at få pensionsbeløbet indsat på en anden form for opsparingsordning, som ikke skal opfylde betingelserne i PFF eller få udbetalt arbejdsgiverbidraget som et ferieberettiget tillæg

3. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige løn og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning. Herunder indgår ferietillæg i beregningsgrundlaget. I forbindelse med en funktionærs fratræden i virksomheden indgår feriegodtgørelsen i beregningsgrundlaget, dog alene med arbejdsgivers bidrag på 10 % (fra 1. maj 2025 11%).

I overenskomstperioden udgør det samlede pensionsbidrag i alt 13,0 % iht. nedenstående tabel:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstager bidrag	Samlet bidrag
Pr. 1. juni 2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.
Pr. 1. maj 2025	11,0 pct.	2,0 pct.	13,0 pct.

Anm.: I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens, for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 pct.point.

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

Under de 10 ugers orlov til mor og adoptant efter § 12, stk. 4, litra c, indbetales et ekstra

pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/måned	Lønmodtagerbidrag kr. pr. time/måned	Samlet bidrag kr. pr. time/måned
For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:	18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549
For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag			

4. Eksisterende og kommende firmapensionsordninger, som omfatter hele den af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stedet for PensionDanmark og/eller PFF Pension For Funktionærer på følgende betingelser:
 - Ordningen skal til stadighed mindst svare til PFF Pension For Funktionærer eller PensionDanmark. Der skal senest 6 måneder efter tiltræden til overenskomsten foreligge indeståelseserklæring.
 - Bidraget til ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftalte bidrag.
 - I forbindelse med firmapensionsordninger, som indgås efter 1. marts 2004, skal pensionsleverandøren indestå for, at ordningen til enhver tid lever op til ovennævnte. Eventuelt skift af pensionsleverandør skal være omkostningsneutralt for medarbejderen, og skiftet kan finde sted 6 måneder efter at indeståelseserklæringen er afgivet, medmindre andet aftales. Den enkelte medarbejder har ret til at forblive i sin nuværende pensionsordning i Pension Danmark eller Pension for Funktionærer, PFF. Medarbejderen skal skriftligt afvise overflytning til anden pensionsordning senest 3 måneder efter virksomheden har givet meddelelse om overflytningen.
 - Omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for PFF Pension For Funktionærer gældende.
5. Skift fra overenskomstens pensionsordning PensionDanmark eller Pension For Funktionærer (PFF) til firmapensionsordning og skift af pensionsleverandør.

Reglerne om skifte af pensionsleverandør, herunder Bilag 31 træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives efter den 1. juli 2025. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023-2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Eksisterende og kommende firmapensionsordninger, som omfatter hele den af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stedet for PensionDanmark og/eller PFF Pension For Funktionærer på følgende betingelser:

Ordningen skal til stadighed mindst svare til PFF Pension For Funktionærer eller PensionDanmark. Der skal senest 6 måneder efter tiltræden til overenskomsten foreligge indeståelseserklæring.

Bidraget til ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftalte bidrag.

I forbindelse med firmapensionsordninger, som indgås efter 1. marts 2004, skal pensionsleverandøren indestå for, at ordningen til enhver tid lever op til ovennævnte. Eventuelt skift af pensionsleverandør kan finde sted 6 måneder efter at indeståelseserklæringen er afgivet, medmindre andet aftales. Den enkelte medarbejder har ret til at forblive i sin nuværende pensionsordning i PensionDanmark eller Pension for Funktionærer, PFF. Medarbejderen

skal skriftligt afvise overflytning til anden pensionsordning senest 3 måneder efter virksomheden har givet meddelelse om overflytningen.

Omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for PFF Pension For Funktionærer gældende.

Hvis virksomheden skifter leverandør af pensionsordning, skal medarbejderne gives oplysninger efter reglerne i "**Bilag 31 – Skift af Pensionsordning**", stk. 1.

Tilpasning af eksisterende ordning

Virksomheder, der, inden de omfattes af overenskomsten, har en eksisterende pensionsordning for medarbejdere, skal inden 3 måneder efter, at overenskomsten bliver gældende, tilpasse den eksisterende pensionsordning til overenskomstens krav, eller lade medarbejderne omfatte af PensionDanmark eller PFF. Der henvises til stk. 9 om mulighed for optrapning af pensionsbidraget.

6. Ændres grundlaget for PFF Pension For Funktionærer væsentligt, kan ordningen opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, hvis medarbejderne på anden vis sikres vilkår, der mindst svarer til PFF Pension For Funktionærer.
7. For medarbejdere med mindre end 8 timers beskæftigelse pr. uge kan der i stedet for PFF Pension For Funktionærer aftales, at der alene etableres en opsparingsordning (kapitalpension el.lign.). Pensionsbidraget er uændret.

For efterlønsmodtagere med mindre end 400 timers arbejdstid pr. år kan arbejdsgiveren aftale særlige pensionsvilkår med medarbejderen. Det er således frivilligt for den pågældende at deltage i pensionsordningen.

8. Vedrørende pension til medarbejdere i flexjob henvises til det optrykte protokollat – bilag 10.
9. For virksomheder, der bliver omfattet af overenskomsten gælder følgende bestemmelse.

Såfremt det kan dokumenteres, at der forud for overenskomstdækningen er aftalt en bruttomånedsløn, som indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for funktionæren, kan det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag modregnes helt eller delvist i lønnen, i det omfang der beløbsmæssigt er dækning herfor i den indgåede bruttolønsaftale.

10. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for HK-overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til pensionsordningen skal fastsættes således:
 - a. Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til HK/Privat om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
 - b. Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
 - c. Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
 - d. Senest efter 3 år skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Virksomheder, der allerede er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, kan i en periode på 6 måneder blive omfattet af optrappingsordningen, såfremt de tiltræder HK-overenskomsten.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendegives overfor HK Privat, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et bidrag til et pensionsbidrag, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen.

§ 22 Seniorordning

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

- a. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den enkeltes til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- c. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 21, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgivers andel af pensionsbidraget, herunder maks. 2 % af medarbejderens pensionsbidrag. De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgskontoen, jf. § 11 stk. 1 - anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomst-mæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 23 Overenskomstens varighed

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

Glostrup, den 13. marts 2025

For HK/Privat:
Carsten Frisch

For TEKNIQ Arbejdsgiverne:
Anders Fugmann

Bilag 1 - 50 %-reglen

Oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

For at overenskomsten kan træde i kraft for de af § 1, stk. 1 pkt. a og § 1, stk. 2 omfattede medarbejdere, er det en betingelse, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark på tidspunktet for fremsættelse af krav om, at overenskomst skal træde i kraft for de af bestemmelsen omfattede medarbejdere, organiserer mindst 50 % af de beskæftigede inden for § 1, stk. 1 pkt. a samt stk. 3's område.

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 1 pkt. b (laboratorieområdet), tiltrædes funktionæroverenskomsten selvstændigt, hvis 50 % reglen på dette område er opfyldt.

Administration m.v. vedrørende 50%-reglen

1. Betingelser

- a. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kan kun slutte overenskomst med medlemmer af TEKNIQ.
- b. Det er en betingelse, at forbundet, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50 % af de beskæftigede inden for det område overenskomsten tilsigter af omfatte.
- c. Som samlet område kan f.eks. ikke betragtes dele af et lager eller kontor, medmindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til beliggenhed på forskellige steder eller med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer overfor virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i nærværende overenskomst eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivningen om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, som kravet omfatter.
- b. Er der uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandlinger herom være aftalt inden 14 dage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.
- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommande 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser, jf. nedenfor, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Overenskomst eller særoverenskomst

- a. Dersom HK opfylder vilkårene for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter forpligtet til at respektere overenskomsten medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i virksomheden er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke dækkes af overenskomstens bestemmelser.

4. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Funktionærer, 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 arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

5. Forståelse af 50 %-reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt

Beregningen af, hvorvidt 50 %-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkrevet modtages i TEKNIQ.

B. Hvilke medarbejdere medregnes

- a. Kun ansatte i handels- og kontorfaget tæller med. (Overenskomstens § 1, stk. 1 og stk. 2.)
- b. Medarbejdere, der er omfattet af den ovenfor i pkt. 4, overenskomstens virkeområde, litra b benævnte gruppe, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.
- f. Ekstrahjælp, der ikke er beskæftiget ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og praktikanter, tæller helt.
- b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:

Under 15 timer ugentligt:	medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentligt:	medregnes halvt
30 timer ugentligt eller derover:	medregnes helt
- c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

6. Optrapning

Virksomheder, der i medfør af 50 %-reglen tiltræder HK-installationsoverenskomsten, kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgkonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. § 1, stk. 7.2, og § 21, stk. 9, med tilknyttede aftaler, tilsvarende anvendelse.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at virksomheden vælger at anvende overenskomstens optrapningsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske indenfor overenskomstens rammer og være saglig og proportional.

7. Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke kræve 50 %-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorphonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Adgangen til optrapning, jf. pkt. 6, finder tilsvarende anvendelse, når arbejdsgiveren har et selvstændigt ønske om oprettelse af overenskomst.

I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

Anm: vedrørende optrapning :

Vedrørende pension

Pensionsbidraget skal udgøre mindst 20 pct. af det overenskomstmæssige bidrag på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden. Den efterfølgende optrapning beregnes fra samme tidspunkt. Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter TEKNIQ Arbejdsgivernes fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til HK Privat.

Vedrørende Fritvalgs Lønkonto

Optrapningsordningen for bidrag til Fritvalgs Lønkonto iværksættes på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden. Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter TEKNIQ Arbejdsgivernes fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til HK Privat.

8. Behandling af ikrafttrædelsessager

På begæring af en af overenskomstparterne kan der afholdes møde til drøftelse af versende sager om ikrafttrædelse af HK-overenskomsten mellem TEKNIQ og HK/Privat.

Bilag 2 - Tiltrædelsesoverenskomst

Mellem på den ene side
TEKNIQ

og på den anden side
HK / Privat

er for så vidt angår butiksansatte i virksomheder medlem af ovennævnte arbejdsgiverforening aftalt:

§ 1. Arbejdstid, i den mellem Dansk Erhverv og HK HANDEL indgåede butiksoverenskomst er gældende (og indskrives i sin helhed, når overenskomsten optrykkes) og træder i stedet for § 6, arbejdstid, og § 7, overarbejde, i overenskomsten mellem TEKNIQ og HK / Privat (såfremt der sker paragrafændringer som følge af fornyelsen af overenskomsten i 2017, sker der konsekvensrettelser i nærværende tiltrædelsesoverenskomst).

Herudover er overenskomsten mellem TEKNIQ og HK / Privat gældende i sin helhed, herunder for henholdsvis butiksmedhjælperelever og butiksassistentelever.

Glostrup, den 3. maj 2017

for HK / Privat
Jesper Schmidt

for TEKNIQ
Tina Lind-Larsen

Bilag 3 – Arbejdstid for butiksansatte

Butiksansatte

(Denne tekst er afskrift fra landsoverenskomsten for butikker indgået mellem HK Handel og Dansk Erhverv Arbejdsgivere 2025)

§ 1 ARBEJ DSTID

1. Arbejdstidens planlægning m.v.

A. TIMETAL

. Timetal fuldtidsbeskæftigelse

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

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

1.2. Timetal deltidsbeskæftigelse

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

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

1.3. Timetal fleksibel deltidsbeskæftigelse

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

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

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

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

B. ARBEJ DSTIDSPLANER

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

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

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

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 16-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde, jf. EU-arbejdstidsdirektivet.

C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING

Alle butikker

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

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 17:45 og ikke mere end hver anden lørdag efter kl. 14.15. Disse regler kan fraviges ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Søndagsåbne butikker

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

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

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

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

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

Søndagslukkede butikker

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

D. SÆRLIGE REGLER – ARBEJ DSTID

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

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

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

E. PAUSER

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

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

F. ÆNDRINGER I ARBEJDSSTIDSPLANEN

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

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

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

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

2. Søgnehelligdage

A. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION

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

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

over 10 timer reduceres med 3,5 timer
over 20 timer reduceres med 4,5 timer
over 25 timer reduceres med 5,5 timer
over 30 timer reduceres med 7,0 timer
37 timer reduceres med 7,5 timer

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

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

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

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

B. AFTALE OM OVERFLYTNING AF REDUKTIONSTIMER

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

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

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

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

C. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION FLEKSJOBBERE

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

3. Sygdom og ferie

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

4. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer

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

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

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

5. Forskudttidstillæg

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

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

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

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

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

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

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

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

Tillæg ydes dog ikke ved flextidsordninger, hvor flextidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.45, samt til personer der specielt er antaget til at arbejde på bestemte tidspunkter uden for den i virksomheden gældende arbejdstid.

6. Overarbejde

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

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

A. BETALING – OVERARBEJDE

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

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

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

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

Der regnes med halve timer.

B. AFSPADSERING

Såfremt medarbejderen ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseres med 1 ½ time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

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

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte 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.

7. Flextidsordninger

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

8. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

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

Bilag 4 - Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for HK-medarbejdere indenfor TEKNIQs område.

Formål

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. Retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af parterne i fællesskab.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode, og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes hel eller delvis dækning til:

Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn

- **For uddannelsesforløb, der tildes støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 gælder:** Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.
- Aftalt efteruddannelse, herunder akademiuddannelser. Efter fondsbestyrelsens beslutning kan der ydes helt eller delvist tilskud til dækning af funktionærens sædvanlige løn (med fradrag af eventuel offentlig støtte, som tilfalder virksomheden), kursusgebyrer og eventuelle transportomkostninger.
- En eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder ved midlertidig arbejdsmangel. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger.

Bestyrelsen kan træffe beslutning om andre og flere kortere perioder, som ved arbejdsfordeling.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige kompetenceudviklingsfonde på TEKNIQs område.

Indbetaling til fonden – se også § 17

Virksomhederne indbetaler årligt kr. 520,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

Glostrup, den 12. marts 2007

Bilag 5 - Protokollat om HK-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, de skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Parterne gennemfører projektet i fællesskab.

Fælles aktivitet for tillidsrepræsentanter

Fremtidige og nuværende tillidsrepræsentanter tilbydes således et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der inden den 1. januar 2008 skal have udarbejdet et færdigt program for den fælles aktivitet.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter kan etableres i samarbejde med øvrige uddannelsesfonde på TEKNIQ Arbejdsgivernes område.

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre en række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling inden den 1. januar 2008 skal være fastlagt af en arbejdsgruppe nedsat af overenskomstparterne.

Den fælles indsats varetages af et af parterne valgt eller etableret organ.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter – se også § 15

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under HK-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Uddannelses- og samarbejdsfond

Til den af TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat etablerede Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiver pr. time:

Pr. 1. marts 2025 65 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2026 70 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2027 75 øre pr. time.

Glostrup, den 18. marts 2023

Bilag 6 - Protokollat om frihed til faglige tillidshverv

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

Frihed gives under fornøden hensyn til virksomhedens tarv.

HK/Privat giver organisationen meddelelse om valget.

København, den 27. februar 2004

Bilag 7 - Faglig opdatering af tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 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. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TEKNIQ og HK/Privats Uddannelses- og Samarbejdsfond.

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

Bilag 8 - Protokollat om vikarer

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

Vikarer, som indlejes fra en virksomhed, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller ikke har HK-overenskomst, vil blive omfattet af overenskomsten mellem TEKNIQ og HK/Privat.

Medlemsvirksomheden udleverer kopi af denne overenskomst til den udlejende virksomhed.

Sager om manglende efterlevelse kan dog kun gøres til genstand for fagretlig behandling eller indbringes for Arbejdsretten mod vikarvirksomheden.

Tillidsrepræsentanten og overenskomstparterne kan anmode brugervirksomheden om at oplyse, hvilke lokalaftaler og kutymmer brugervirksomheden har oplyst skal overholdes overfor det vikarbu-reau, som udlejer vikarer til virksomheden.

Glostrup, den 5. marts 2014

Bilag 9 - Protokollat om FIU-bidrag

Der er mellem parterne enighed om, at man følger de i mæglingsforslaget vedtagne regler for betaling af bidrag til FIU-uddannelsesfonden.

København, den 27. februar 2004

Bilag 10 - Protokollat om pension til medarbejdere i fleksjob

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

Parterne er altså enige om at fravige den obligatoriske ordning om betaling til et bestemt pensions-selskab.

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

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

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

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

København, den 26. marts 2003

Bilag 11 - Aftale om ferieoverførsel

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med § 9, stk. 6 om overførsel af ferie aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. .

FORNØJ - Skandinavisk nr. 2111001

Bilag 12 - EU's arbejdstidsdirektiv

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

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid

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

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

2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt udenfor arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

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

2.3 Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

2.4 Natarbejder

a. En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller

b. der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1: En ansat medarbejder, flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b) fastlagte periode og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2: En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser og, hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i BEK nr. 324 af 23/05/2002.

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

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

4. Pauser

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

5. Ugentlig hviletid

Er dækket af de gældende regler i BEK nr. 324 af 23/05/2002.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn.

Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

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

6. Maksimal ugentlig arbejdstid

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

7. Ferie

Er dækket af den eksisterende ferielov og nærværende overenskomst.

8. Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter, jfr. arbejdsmiljøloven § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. Helbreds kontrol

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter indenfor regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser

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

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

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

Bilag 13 - Implementering af EU-direktiver

Ved overenskomstforhandlingerne 2004 var der mellem parterne enighed om, at følgende EU-direktiver anses for implementeret i nærværende overenskomst, idet overenskomstens bestemmelser er i overensstemmelse med intentionerne i direktiverne og den vedtagne følgelovgivning:

- Arbejdstidsdirektivet (optrykt som bilag 12)
- Direktiv om forældreorlov
- Deltidsdirektivet
- Direktiv om midlertidig/tidsbegrænset ansættelse

Overenskomstparterne vurderer løbende i hvilket omfang direktiver og/eller implementeringsaftaler skal optrykkes i overenskomsten.

Bilag 14 - Implementering af Ligelønsloven

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 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 arbejdsgiver 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 kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere 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.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde 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 personer af det ene køn ringere end personer 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 lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

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

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren 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 lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle 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. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte 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 Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

stk. 2. Hvis en person, 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 modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§ 6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Glostrup, den 23. marts 2010

Bilag 15 - Protokollat om elektroniske dokumenter

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Glostrup, den 28. februar 2012

Bilag 16 - Protokollat om afskedigelse af medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomhederne så vidt det er muligt imødekommer opsagte medarbejders eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Glostrup, den 28. februar 2012

Bilag 17 - Protokollat om sager til Afskedigelsesnævnet

Overenskomstparterne er enige om at fremme brugen af Afskedigelsesnævnet i afskedigelsessager. I den anledning er der enighed om, at fristerne for den fagretlige behandling før sagens behandling i Afskedigelsesnævnet kan fraviges ved aftale mellem parterne i de enkelte sager.

Glostrup, den 28. februar 2012

Bilag 18 - Protokollat om arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder

Protokollat 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 fornødne adgang hertil.

Pr. 1. juni 2020 gælder følgende:

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

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

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

Vederlag til valgte arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000., 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.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK Privat finansieres via Uddannelses- og Samarbejdsfonden Installation mellem HK Privat og TEKNIQ Arbejdsgiverne. Hvis der ikke er tilstrækkeligt med midler i fonden, bemyndiges fondens bestyrelse til én gang årligt at fastsætte et særskilt bidrag.

Glostrup, den 5. marts 2014

Bilag 19 – Protokollat om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

Glostrup 13. marts 2025

Bilag 20 - Protokollat om den grønne omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

TEKNIQ Arbejdsgiverne er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for overenskomstparterne i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges overenskomstparternes fokus de seneste år på teknologiforandringer som Installation 4.0, Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. Overenskomstparterne vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

Overenskomstparterne vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve. Der vil i den forbindelse kunne ydes tilskud fra Samarbejds- og Uddannelsesfonden efter fondsbestyrelsens beslutning.

Glostrup, den 25. februar 2020

Bilag 21 – Protokollat om udvalgsarbejde om KVV-elever

Parterne nedsætter et udvalg, som i overenskomstperioden skal afdække behovet for at indføre bestemmelser om KVV-elever/-praktikanter i overenskomsten. Udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden udgangen af 2021.

Glostrup, den 25. februar 2020.

Bilag 22 – Protokollat om forsøgsprojekt om håndtering af omkostninger i pensionsordninger

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller

Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét at ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Forlænges ved OK23 for indeværende overenskomstperiode.

Glostrup, den 25. februar 2020

Bilag 23 – Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefaling bakker parterne op om anmodningen til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

Glostrup, den 18. marts 2023

Bilag 24 – Protokollat om gravides natarbejde

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

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

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

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

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

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

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i HK-installationsoverenskomsten § 12 stk. 4.

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 normalt 1 om ugen.

Glostrup, den 18. marts 2023

Bilag 25 – Protokollat om nye regler og rammer vedr. natarbejde

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i bilag 7b.

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

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - a. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - b. For de natarbejdere der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig risikovurdering rettet mod natarbejde
 - a. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - b. Vurdering af risici ved natarbejde
 - c. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - d. Opfølgning på handlingsplan

Glostrup, den 18. marts 2023

Bilag 26 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

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 overenskomtparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

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

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

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

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

Glostrup, den 18. marts 2023

Bilag 27 – Protokollat om skift af pensionsleverandør

1. Oplysninger ved skift af pensionsleverandør

DIO I og CO-i er enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at afsøge muligheden for, at medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst inden skift af pensionsordning får sammenlignelige oplysninger om en eksisterende og en fremtidig pensionsordning, eventuelt i form af et skema/skabelon med udvalgte parametre udarbejdet af overenskomstparterne. Oplysningerne gives af de respektive pensionselskaber og mæglere.

Udvalgets arbejde skal være afsluttet senest den 1. december 2023.

Parterne er enige om at afvente det af DIO-I og CO-i nedsatte udvalg.

2. Frist for skift af pensionsleverandør

Hvis der indgås aftale efter pkt. 1, er der enighed om at indføre følgende ændringer i **HK-installationsoverenskomsten**, § 21, stk. 4, om regler for skift af pensionsleverandør:

I § 21, stk. 4, afsnit ændres: "6 måneder" til "3 måneder".

3. Ikrafttræden

Såfremt overenskomstparterne opnår enighed om en aftale efter pkt. 1, sættes denne og pkt. 2 i kraft med virkning for den overenskomstperiode, der følger efter aftalen.

Glostrup, den 18. marts 2023

Bilag 28 – Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i HK-installationsoverenskomsten.

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

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 forbundene/ afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Bilag 29 – Protokollat om ansøgninger til HK-Kompetenceudviklingsfonden

For ansøgninger før den 1. september 2025 gælder følgende:

1. Overenskomstens parter er enige om, at medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomheden og medarbejderens udviklingsmuligheder og medarbejderens muligheder for at bestride flere forskellige jobfunktioner.

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

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

2. Medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere eventuelt i regi af samarbejdsudvalget eller hvor det forekommer hensigtsmæssigt i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer omfattet af overenskomsten.

Uddannelsesplanlægningen kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

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

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

Ajournførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

4. Aftale om individuel frihed til uddannelse af kortere eller længere varighed kan efter eget valg kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

5. A.

I overenskomstperioden etableres en kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privat. Fonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden.

B.

Virksomhederne indbetaler årligt kr. 520,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der kan opkræve bidraget som

en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

C.

I øvrigt henvises til bilag 4: Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK/Privat.

6. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden og med tilskud efter bilag 4.
7. En af overenskomsten omfattet medarbejder, der har været ansat i virksomheden i en periode af mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kurset varighed kan højst andrage 2 uger (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperiode, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at deltage i et sådant kursus inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis vedkommende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

8. Såfremt medarbejderen ikke indenfor det sidste år inden opsigelsen har udnyttet den i stk. 1 nævnte ret til uddannelse, kan denne ligeledes afvikles i opsigelsesperioden med tilskud efter bilag 4. Der vil således efter ovennævnte bestemmelser kunne lægges op til 5 ugers uddannelse i opsigelsesperioden.

Denne kursusdeltagelse op til 5 uger i forbindelse med en opsigelse i henhold til § 19, stk. 6, 1. pkt., kan gennemføres i en periode op til 3 måneder efter fratræden, såfremt følgende betingelser er opfyldte:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.

Støtten fra Kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

9. Såfremt en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.
10. Fra 1. maj 2014 er følgende gældende: Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Bilag 30 – Protokollat om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

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

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

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

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

HK Privat og TEKNIQ Arbejdsgiverne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

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

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

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

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

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

Indgået
mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til

den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

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

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder om påstand om bod, i det fagretlige system, såfremt aftalen er fulgt i sin helhed.

På punkter, hvor standardaftalen afviges af de lokale parter, behandles uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven ved de almindelige domstole. Andre punkter i aftalen, der afviges, kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Bilag 31 – Protokollat om skift af pensionsordning

Baggrund

Bilaget træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives efter den 1. juli 2025. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023-2025.

1. Oplysninger til medarbejderen

Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.

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

Følgende oplysninger skal leveres til den enkelte medarbejder:

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

Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration-, service- og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

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

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

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget. Der følges i øvrigt foreløbigt nuværende praksis for eventuel bod ved manglende indeståelseserklæring.

2. Skift af pensionsleverandør

- a. "Varslet for skift af leverandør af pensionsordning er på (minimum) 3 måneder. Varslet på 3 måneder gælder fra modtagelsen af oplysnings- og indeståelsesblanket i HK Privat, og fra denne dato har medarbejderne 3 måneder til at vælge den overenskomstbaserede ordning PensionDanmark og/eller PFF.

- b. Der søges at indgå udenretligt forlig i sager om oplysnings- og indeståelsesblanket, hvori fristen ikke er overholdt, samt når der modtages besked om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket.
1. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der ikke er sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

Fristen for skift er 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i HK Privat, og der indbetales til det eksisterende pensionsselskab i de 3 måneder. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i HK Privat, til at vælge den overenskomstbaserede ordning PensionDanmark og/eller PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne.

2. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse inden en måned, og medarbejderens frist for at vælge at skifte til den overenskomstbaserede ordning PensionDanmark og/eller PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes tilsvarende til 3 måneder efter, oplysningerne er fremlagt. Depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne.

3. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysningsblanket/indeståelseserklæring bagudrettet, uden at der inden varslingsfristen er fremsendt oplysnings- og indeståelsesblanket for en ny ordning.

Der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionsselskab udsteder oplysnings- og indeståelsesblanket, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket modtages i HK Privat, til at vælge PensionDanmark og/eller PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne.

4. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket fremadrettet, på bestemt dato.

Det overtagende pensionsselskab fremsender ny oplysnings- og indeståelsesblanket, som indestår senest på samme dato for ophør af nuværende oplysningsblanket/indeståelseserklæring. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor ny oplysnings- og indeståelsesblanket indestår og er modtaget i HK Privat, til at vælge PensionDanmark og/eller PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne. Kan det overtagende pensionsselskab ikke udstede en oplysnings- og indeståelsesblanket, indbetales der fra først kommende forfaldsdato til PensionDanmark og/eller PFF, og der betales ikke bod.

5. Der modtages meddelelse om, at tilbagekaldelse af oplysningsblanket / indeståelseserklæring ikke sker alligevel. Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

Sagen betragtes som afsluttet

6. Såfremt en sag ikke kan løses ved forlig mellem parterne, står det parterne frit at videreføre sagen for Arbejdsretten

3. Sygdom ved skifte af pensionsordning

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

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

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

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PensionDanmark og/eller PFF.”

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. ”Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO”, kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PensionDanmark og/eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PensionDanmark og/eller PFF på samme vilkår, der på tidspunktet for skiftet gælder for nyansatte fleksjobbere.

Bilag 32 – Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

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 TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af HK-installationsoverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

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

I organisationsaftalen aftaler TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

Bilag 33 – Protokollat om forsøgsordning vedrørende Skifte af pensionsordning

Forsøgsordning vedrørende Skifte af pensionsordning

Ændringerne i § 21, stk. 4, der træder i kraft fra d. 1. juli 2025 og "Bilag 31 – Protokollat om Skift af pensionsordning" er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen - eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer, og reglerne i HK-installationsoverenskomst 2023-2025 § 21 stk. 4 genindsættes og Bilag 31 - "*Skift af pensionsordning*" udgår.