

HK-industri- overenskomst 2023-2025

mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat

TEKNIQ
ARBEJDSGIVERNE

HK
PRIVAT /

HK-INDUSTRIOVERENSKOMST 2023-2025

mellem

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

og

HK PRIVAT

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Overenskomstens område.....	5
§ 2 Arbejdstid	5
§ 3 Seniorordning	6
§ 4 Løn- og arbejdsforhold for elever	7
§ 5 Kortere videregående uddannelser.....	9
§ 6 Voksenerhvervsuddannelse / meritforløb	9
§ 7 Mindstebetaling for unge under 18 år.....	10
§ 8 Minimallønninger for handels- og kontorfunktionærer.....	10
§ 9 Overarbejde	11
§ 10 Anciennitetsberegning	13
§ 11 Udeblivelse, sygdom, graviditet, barsel og adoption.....	13
§ 12 Børns sygdom / børneomsorgsdage / hospitalsindlæggelse	14
§ 13 Personlig løn	16
§ 14 Ansættelsesbeviser	17
§ 15 Opsigelse.....	19
§ 16 Ferie	19
§ 17 Feriefridage	21
§ 18 Fritvalgskonto	21
§ 19 Arbejds miljø	22
§ 20 Regler for tillidsrepræsentanter	23
§ 21 Talsrepræsentant.....	25
§ 22 Organisationsforhold	26
§ 23 Efteruddannelse	26
§ 24 Vejledning og uddannelse i forbindelse med afskedigelse på grund af virksomhedens forhold	26
§ 25 Kompetenceudvikling.....	27
§ 26 Indbetaling til fonde.....	27
§ 27 Regler for behandling af faglig strid	28
§ 28 Nyoptagne virksomheder.....	30
§ 29 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.....	31
§ 30 Overenskomstens varighed.....	33
PROTOKOLLAT 1.....	34
Befordring elever.....	34
PROTOKOLLAT 2.....	35
Pension	35
PROTOKOLLAT 3.....	41
Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder	41
PROTOKOLLAT 4.....	43

AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området.....	43
PROTOKOLLAT 5.....	46
Ligelønsnævn	46
PROTOKOLLAT 6.....	47
Ligelønsreglerne	47
PROTOKOLLAT 7.....	48
EU-direktiv om arbejdsmarkedsforhold.....	48
PROTOKOLLAT 8.....	49
Tele- og distancearbejde	49
PROTOKOLLAT 9.....	50
Automobilforhandlere.....	50
PROTOKOLLAT 10.....	51
Arbejdstid for butiksansatte.....	51
PROTOKOLLAT 11.....	57
Fravigelse af frister ved indbringelse af sager for afskedigelsesnævnet	57
PROTOKOLLAT 12.....	58
Låsesmede Foreningen	58
PROTOKOLLAT 13.....	59
EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	59
PROTOKOLLAT 14.....	60
Vikarbureauer	60
PROTOKOLLAT 15.....	61
Arbejds miljørepræsentantens rettigheder.....	61
PROTOKOLLAT 16.....	62
Organisationsaftale om databeskyttelse	62
PROTOKOLLAT 17.....	63
Den Grønne Omstilling	63
PROTOKOLLAT 18.....	64
Udvalgsarbejde om KVU-elever.....	64
PROTOKOLLAT 19.....	65
Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje	65
PROTOKOLLAT 20.....	66
Omkostninger i firmapensionsordninger	66
PROTOKOLLAT 21.....	67
Sammenlægning af kompetencefondene i HK-industrioverenskomsten og HK-installationsoverenskomsten.....	67
PROTOKOLLAT 22.....	68
Anbefaling om øget screening af natarbejdere	68
PROTOKOLLAT 23.....	69
Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde.....	69
PROTOKOLLAT 24.....	70

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	70
PROTOKOLLAT 25	71
Forebyggende tiltag ved natarbejde	71
PROTOKOLLAT 26	72
Udvalgsarbejde	72
PROTOKOLLAT 27	73
Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant.....	73
Bilag 1	74
Barsel - For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023.....	74

§ 1 Overenskomstens område

1. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige HK-medarbejdere inden for kontor-, lager- eller butiksområdet samt elever der gennemgår en uddannelse indenfor området. Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, der udfører arbejde, som forudsætter en uddannelse på kandidatniveau.
2. 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 arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.
3. Virksomhedens indehaver, dennes familie i lige opad og nedadgående linje, samt ægtefælle, er ikke omfattet af denne overenskomst.

§ 2 Arbejdstid

1. Arbejdstid

- a) Den normale ugentlige effektive arbejdstid fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af den gennemsnitlige arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge. Varierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2.

Arbejdstiden lægges normalt på ugens 5 første hverdage mellem kl. 6.00 og 18.00.

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er hele fridage.

- b) Ændringer i arbejdstidens tilrettelæggelse aftales lokalt.
- c) Hvis virksomhedens 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 timeløn uden tillæg. I henhold til nærværende bestemmelse kan kun benyttes 1 arbejdstime daglig og kun på hverdage.

Herudover gælder reglerne i § 9.

- d) Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, medmindre andet er aftalt parterne imellem.

På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.

- e) Om elevers arbejdstid henvises til erhvervsuddannelseslovens og miljølovgivningens regler, efter hvilke arbejdstiden for elever ikke må overstige arbejdstiden for voksne og ikke over 10 timer pr. dag.
Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

I elevens arbejdstid medregnes undervisningstid og den hertil knyttede transporttid, der ligger inden for normal arbejdstid. Ved deltagelse i branche og ugekurser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende uger.

Med hensyn til aften- og natarbejde henvises til de til enhver tid gældende regler om unges aften- og natarbejde.

2. Varierende ugentlig arbejdstid

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode. Efter den enkelte medarbejders eget ønske kan varierende ugentlig arbejdstid desuden aftales med medarbejderen.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan opsiges efter reglerne i § 29.
- f. Forskudt tid og overarbejde betales i henhold til overenskomstens § 2, stk. 3 og § 9.
- g. Organisationerne er enige om, at lokal enighed betyder, at funktionæren på de virksomheder, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan inddrage forbundets lokale afdeling, og at manglende lokal enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

3. Tillæg for arbejde på forskudt tid

For arbejde inden for den enkelte virksomheds gældende normale ugentlige arbejdstid betales følgende tillæg pr. time:

	1/3 2023	1/3 2024	
På hverdage fra kl. 18.00-22.00	20,61 kr.	21,33 kr.	
På hverdage fra kl. 22.00-06.00	27,59 kr.	28,56 kr.	
På lørdage fra kl. 14.00-24.00	47,37 kr.	49,03 kr.	
På søn- og helligdage	65,44 kr.	67,73 kr.	

Ved udbetaling af tillæg regnes med halve timer.

Tillægget ydes ikke ved overarbejde, ferie og fridage. For elever er tillægget det halve af ovennævnte satser for elevens sidste år ydes tillægget fuldt ud. Tillægget ydes dog ikke ved flextidsordninger, hvor flextidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, samt til personer, der specielt er antaget til arbejde på bestemte tidspunkter uden for den for virksomheden gældende arbejdstid.

§ 3 Seniorordning

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. protokollat 2. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgskonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. HK-overenskomstens § 17, og akkumulere denne. Værdien heraf kan – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgskontoen – komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Det forudsættes, at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. december (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. december (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. §17.

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

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

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

§ 4 Løn- og arbejdsforhold for elever

1. Minimallønninger for elever:

a.

	1. marts 2023 pr. måned	1. marts 2024 pr. måned	
1. læreår	13.030	13.486	
2. læreår	14.528	15.036	
3. læreår	15.326	15.862	
4. læreår	16.088	16.651	

Erhvervsgrunduddannelse

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med

	1. marts	1. marts 2024	
Pr. måned	12.728	13.174	

- b. Inden uddannelsesforholdets påbegyndelse skal der oprettes skriftlig uddannelsesaftale. Uddannelsesaftaler fås på erhvervsskolerne.
- c. Uddannelsens længde følger de til enhver tid gældende bekendtgørelser for den pågældende uddannelse, samt de vejledende retningslinjer, der er fastsat af de udvalg og nævn, der dækker det pågældende område.
- d. I prøvetiden, der er 3 måneder for elever, kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden varsel.
- e. Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået gymnasial uddannelse, ydes et tillæg til ovennævnte lønninger på kr. 975,00 pr. måned.

For elever med en gymnasial uddannelse, som påbegynder en uddannelse med handelsskoleophold jf. § 4 i en af de faglige udvalgs uddannelsesbekendtgørelser, betales der fuld løn (elevløn) fra aftalens indgåelse.

- f. Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.
- g. Ved uddannelsesaftalens indgåelse udpeger virksomheden en uddannelsesansvarlig.
- h. Det påhviler virksomheden at udarbejde en uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål, jf. en af de faglige udvalgs uddannelsesbekendtgørelser.
- i. Hvor skoleophold ikke kan afsluttes inden for den aftalte uddannelsesperiode, forholdes med hensyn til aflønning således.

I den del af uddannelsesperioden, der falder inden for den maksimale uddannelseslængde, aflønnes efter de ovenfor anførte regler.

Forlænges aftaleperioden, uden at eleven er årsag hertil, herunder forsinkelse af skoleophold, betales i den forlængede periode den for fagets voksne medarbejdere fastsatte minimalløn i henhold til § 8.

Såfremt eleven er årsag til forlængelsen, fortsættes på elevløn indtil udlæring.

For elever der ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges indtil ny fagprøve kan afholdes. Såfremt den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen den for fagets voksne medarbejdere fastsatte minimalløn jf. § 8.

- j. Hvis et uddannelsesforhold påbegyndes efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdene aftales under organisationernes medvirken.

For voksne elever over 25 år udgør lønnen mindst den for fagets voksne medarbejdere fastsatte minimalløn jf. § 8.

- k. Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden indbringelse for Tvistighedsnævnet.
- l. Der betales for elevens transportudgifter jf. protokollat 1.
- m. Arbejdsgiveren refunderer eleven for bøger og afgifter til kopiering på op til kr. 700,00 for det samlede uddannelsesforløb.

- n. Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra AL- Kompetenceudviklingskonto for HK-området. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under HK overenskomsten. Eleven betragtes ikke som opsagt, selvom uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

2. 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.

3. I øvrigt henvises til relevante uddannelsesbekendtgørelser, love og overenskomstens øvrige bestemmelser.

§ 5 Kortere videregående uddannelser

1. De i denne anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse- om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.
2. For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en uddannelsesaftale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet af den praktiske del af uddannelsen.
3. Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder Funktionærlovens og Ferielovens bestemmelser.
4. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde, pension med videre.

Elever ansat efter KVV aflønnes med

	1. marts 2023	1. marts 2024	
Pr. måned	17.383	17.991	

§ 6 Voksenerhvervsuddannelse / meritforløb

Parterne anbefaler, at der med henblik på at fremme medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer tilbydes voksne over 25 år at opnå faglært kompetence.

Status som faglært kan opnås enten ved:

- At deltage i det pågældende faglige udvalgs anerkendte kursusforløb, der fører til eftergodkendelse (merit).
- At deltage i særlige erhvervsuddannelsesforløb godkendt af de faglige udvalg, og arrangeret og udbudt af erhvervsskolerne.

Ved deltagelse i voksenerhvervsuddannelsesforløb som meritkurser ydes der fuld løn. Eventuel refusion efter de til enhver tid gældende regler tilfalder virksomheden.

§ 7 Mindstebetaling for unge under 18 år

1. Unge som på grund af arbejdets karakter – jfr. erhvervsuddannelseslovens bestemmelser – ikke skal have oprettet uddannelsesaftale, samt unge, der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som praktikvirksomhed, aflønnes således:

	1. marts 2023	1. marts 2024
pr. måned	12.450,00 kr.	12.866,85 kr.

2. For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt. Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.
3. Fra den 1. i den måned, hvor medarbejderen fylder 18 år aflønnes efter reglerne i § 8.

§ 8 Minimallønninger for handels- og kontorfunktionærer

- 1.

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. måned	22.349,70 kr.	23.071,20 kr.

I alle lønforhøjelser som ydes kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejderne ud over de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

2. Timelønsfaktoren

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

3. Deltidsbeskæftigelse

Fast deltidsbeskæftigelse 15 timer pr. uge eller derover.

- a. Deltidsbeskæftigede medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover indplaceres efter samme regler som heltidsbeskæftigede, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
- b. Når en heltidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som overfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- c. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering).

Ændring af den normale arbejdstid kan kun ske med funktionærlovens eller overenskomstens varsel.

Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsbeskæftigede deltager i merarbejde og overarbejde.

- d. Der betales for søgnehellidgange i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.

- e. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer som overarbejdsbetaling.

4. Ekstrahjælp

Ekstrahjælp og anden midlertidig assistance, samt medarbejdere med under 15 timers ugentlig beskæftigelse, aflønnes med timeløn svarende til løn for funktionærer jfr. § 8, stk. 2 = 1/160,33 af månedslønnen.

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 3 timer daglig.

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

5. Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen ved anvendelse af timelønsfaktoren for de dage, pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage beregnes fradraget i funktionærens månedsløn ved anvendelse af timelønsfaktoren.

6. Elektroniske dokumenter

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes. Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 9 Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

1. Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 2, beregnes med timeløn plus 50% for de 3 første overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.
- b. Bliver medarbejderen tilsagt til varslet overarbejde, der udføres, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, betales for mindst 3 timer med normalt overarbejdstillæg, jf. stk. a. Såfremt medarbejderen bliver tilkaldt uden forudgående varsel, udgør tillægget dog 100% i disse tilfælde.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.
- d. Når overarbejdet finder sted, regnes betaling ifølge stk. a fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 betales med timeløn plus 100 %.
- e. Der regnes med halve timer.

2. Afspadsering

- a. Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med 1 time, og tillægget for overarbejde kan enten betales eller afspadseres. Såfremt det aftales, at tillægget afspadseres, skal et 50% tillæg afspadseres med 0,5 time og et 100% tillæg afspadseres med 1 time.
- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 4 måneder efter overarbejdets udførelse.

3. Systematisk overarbejde

- a. Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.
- b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 2 stk. 2, 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 inden for en 12-måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale indgås med den lokale afdeling.

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 overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

4. Andre regler

- a. Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.
- b. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

5. Funktionsløn

For medarbejdere kan der 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.

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

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.

En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønsaftalen aftalte.

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. Elever under 25 år er ikke omfattet af bestemmelsen.

§ 10 Anciennitetsberegning

Ved fortsat beskæftigelse i virksomheden efter endt uddannelse medregnes elevtiden ved anciennitetsberegning.

§ 11 Udeblivelse, sygdom, graviditet, barsel og adoption

1. Udeblivelse og sygdom

- a. Såfremt en funktionær udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om grunden hertil så hurtigt som muligt gives arbejdsgiveren.
- b. Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af tro- og love erklæring eller ved en friattest i overensstemmelse med gældende lovgivning.

*) Organisationerne er enige om at anbefale, at der som dokumentation for fravær grundet sygdom anvendes den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket ("tro og love-erklæring").

- c. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsersdage.

2. Barsel og adoption

Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag 1.

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

- Om reglerne ved en funktionærs graviditet og adoption henvises der til den til enhver tid gældende lovgivning.
- En funktionær har i henhold til lov om ligebehandling ret til at vende tilbage til sin oprindelige eller tilsvarende stilling efter endt barselsorlov/adoptionsorlov.

Betingelserne for at oppebære løn efter denne bestemmelse er:

1. At medarbejderen, på det forventede fødsels- eller 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 betaling til teknikeren tilsvarende.

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

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgiverne etablerede barselsfond.

a.

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

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

b.

Ligeledes betales der i indtil 2 uger løn til den anden forælder i forbindelse med fødslen eller modtagelsen af barnet (før fædreorlov).

c.

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter § 11, stk. 2, litra a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder, eller deles mellem dem.

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

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

d.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter § 11, stk. 2, litra a, b og c varsles med 3 uger. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

e.

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 29.

Anm.: Under de 10 ugers orlov efter § 11, stk. 2, litra a ydes et forhøjet pensionsbidrag jf. protokollat 2

§ 12 Børns sygdom / børneomsorgsdage / hospitalsindlæggelse

1. I tilfælde af pasning af sygt, hjemmевærende barn under 14 år har medarbejdere med 6 måneders anciennitet ret til frihed uden lønafkorting, for så vidt angår barnets første hele sygedag.

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

Følgende forudsætninger skal dog være opfyldt:

- Friheden skal være nødvendig.
- Kun en af forældrene kan opnå frihed.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og love-erklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

2. Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 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. Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Indlæggelsen kan ske helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

4. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020 ret til 2 børneomsorgsdage under forudsætning af, at de ikke har afholdt børneomsorgsdage i perioden 1. januar 2020 – 31. april 2020. Såfremt der er afholdt børneomsorgsdage i perioden 1. januar 2020 – 31. april 2020, har medarbejderen ret til 1 børneomsorgsdag i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020.

Antallet af børneomsorgsdage er uafhængigt af, 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.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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. Antallet af børneomsorgsdage er uafhængigt af, 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.

§ 13 Personlig løn

1. Personlige tillæg

- a. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn, og organisationerne er enige om, at dette skal ske, hvor der gennem dygtighed ydes særlig værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar.
- b. 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. § 9, stk. 5.
- c. Aftaler i overensstemmelse med stk. a træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, eventuelt med bistand fra organisationerne.
- d. Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst 1 gang årligt.
- e. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 29.
- f. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 13, stk. 1, litra c og d, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- g. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.
- h. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- i. Hvor misforhold som helhed taget skønnes at være til stede, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.
- j. Såfremt der vedrørende den enkelte medarbejder foreligger et forhold, der er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. a, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.
- k. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk og kønsneutral vurdering til grund ved fastsættelsen af personlige tillæg efter denne bestemmelse.
- l. Lønforhandlinger på lokalt plan skal så vidt muligt være påbegyndt 14 dage efter kravets fremsættelse.

2. Sociale ansættelser

Organisationerne er enige om, at også socialt udsatte grupper skal have en tilknytning til arbejdsmarkedet, og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.

For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der i visse tilfælde kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold. Sådanne aftaler skal indgås under medvirken af tillidsrepræsentanten, eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af forbundet.

Organisationerne har påtaleret.

§ 14 Ansættelsesbeviser

1.

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.

2.

- a. Parterne er enige om, at HK-industrioverenskomsten 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 § 27, regler for behandling af uoverensstemmelser.
- c. Ved ændringer af de pligtmæssige oplysninger jf. første og tredje afsnit, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlige oplysninger herom, eventuelt i form af et tillæg til det oprindelige ansættelsesbevis.
- d. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udlevet til medarbejderen inden udløbet af de anførte tidsfrister, jf. afsnit 1, skal medarbejderen anmode arbejdsgiveren om udlevering af ansættelsesbeviset. Arbejdsgiveren skal inden 5 arbejdsdage efter anmodningen er fremsat, udlevere ansættelsesbeviset.

Såfremt dette ikke er sket inden de 5 arbejdsdage, rejses sagen overfor TEKNIQ Arbejdsgiverne. Hvis forholdet er bragt i orden inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen hos TEKNIQ Arbejdsgiverne, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftalen.

Arbejdsgiveren skal i alle tilfælde have udleveret ansættelsesaftalen senest 15 dage efter at kravet er rejst overfor arbejdsgiveren.

3.

Rejsearbejde i udlandet:

HK Privat og TEKNIQ Arbejdsgiverne er enige om, at den mellem parterne gældende Industrioverenskomst 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.

4.

- a. Det anbefales, at der anvendes det af TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK godkendte ansættelsesbevis. Det af parterne udarbejdede ansættelsesbevis som kan findes på www.tekniq.dk

§ 15 Opsigelse

1. Funktionærer

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

2. Ikke funktionærer - herunder vikarer

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

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

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

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

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

Fra medarbejderens side er varslet efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 1 måned til udgangen af en måned.

3. Til medlemmer af HK ansat på overenskomstens område med 10 års anciennitet, som afskediges som følge af virksomhedens forhold, udbetales en godtgørelse på 1 måneds løn i forbindelse med fratræden. Godtgørelsen udbetales efter samme regler, som de, der følger af Funktionærlovens § 2a.

For funktionærer med mere end 12 års anciennitet udbetales alene fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a.

4. Uanset eksisterende pensionsordninger (arbejdsmarkedspension) skal fratrædelsesgodtgørelse i henhold til Funktionærlovens § 2a og overenskomstens § 15, stk. 3, udbetales, såfremt funktionæren fratræder før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

5. Ved fratræden beregnes pension af feriepenge.

§ 16 Ferie

1. Almindelige bestemmelser

a. Ferieloven er gældende.

b. 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.

c. Arbejdsgiver og medarbejder kan aftale overførsel af ferie efter samme regler i ferieloven, som gælder for medarbejdere, der ikke er omfattet af en overenskomst. Det vil sige, at medarbejderen

kan for optjent ferie ud over 20 dage indgå skriftlig aftale med arbejdsgiveren om overførsel af ferie inden udløbet af ferieafholdelsesperioden. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferie overføres.

Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår.

d. Forbliver en elev i virksomheden efter udstået uddannelsestid, ydes der ferie med løn som for øvrige medarbejdere.

e. Bestemmelserne i ferieloven er også gældende for elever.

2. Ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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.

3. Feriepenge garanti

TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemmer benytter sig af feriepengeinfo eller Feriekonto. I begge tilfælde er udskrift af feriekort ikke relevant

TEKNIQ Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

4. Oplysninger om ferie ved fratræden

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

§ 17 Feriefriidage

1. Optjening af feriefriidage

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Der er i overenskomstperioden ret til 5 feriefriidage i hvert kalenderår.

De 5 feriefriidage optjenes med 1 feriefriidag for hver påbegyndt 2 ½ måned i kalenderåret.

Feriefriidagene kan omregnes til og afvikles som timer. Dagene/timerne placeres og afvikles efter samme regler som restferie, jfr. Ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefriidagene ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode.

I tilfælde af enighed mellem arbejdsgiver og medarbejder kan der ske overflytning til nyt kalenderår. Hvis der ikke indgås en aftale, udbetales beløbet.

Der udbetales sædvanlig løn på feriefriidage.

Ved fratrædelse skal optjente dage efter medarbejderens valg afvikles inden fratrædelsen eller udbetales med sædvanlig løn. Denne compensation er feriepengeberettiget men ikke pensionsgivende.

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefriidage i hvert kalenderår.

2. Oplysninger om feriefriidage ved fratrædelse

Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefriidage/feriefriidagstimer.

§ 18 Fritvalgskonto

1. Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder. Hensigten med fritvalgskontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på ferie- og feriefriidage, pension, løn, seniorfridage, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag eller lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.
2. Virksomheden indbetaler på medarbejderens fritvalgskonto 7,0 % af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct-point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

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

3. Det kan mellem de lokale parter aftales, at maksimum 6% (pr. 1. marts 2024 maksimum 8 %) af bidraget efter stk. 2 kan udbetales løbende med den almindelige løn. Det kan mellem de lokale parter ligeledes aftales, at bidrag efter stk. 3 udbetales løbende sammen med lønnen.

4. Bidraget til fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg, også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.
5. Ved afholdelse af en børneomsorgsdag, barnets 2. hele sygedag og lægebesøg i forbindelse med børns sygdom efter nærværende bestemmelse udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.
6. 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 fritvalgskontoen 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. § 3, 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.

7. Såfremt der på fritvalgskontoen er et restbeløb ved kalenderårets udgang, vil udbetalingen af saldoen pr. 31. december således kunne anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen.

§ 19 Arbejds miljø

1. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
2. Organisationerne er enige om, at der med jævne mellemrum skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.
3. I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 20 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller arbejdsmiljøorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

§ 20 Regler for tillidsrepræsentanter

1. Valget af tillidsrepræsentant

- a. De organiserede medarbejdere kan af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant for arbejdsgiveren.
Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.
- b. I virksomheder, der beskæftiger 5 medarbejdere eller derunder, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom.
- c. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.
- d. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.
- e. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- f. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og TEKNIQ Arbejdsgiverne. Dette skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- g. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet/afdelingen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- h. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- i. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- j. Såfremt der ikke tidligere har været tillidsrepræsentant på virksomheden, skal der, såfremt parterne er enige herom, afholdes et formøde, hvor lokale repræsentanter fra organisationerne deltager.
- k. På virksomheder, hvor betingelserne for at vælge tillidsrepræsentant ikke er opfyldt, kan medarbejderne vælge at lade sig repræsentere af en anden faglig gruppes tillidsrepræsentant, såfremt der kan opnås enighed herom, faggrupperne imellem. Et sådant valg skal meddeles arbejdsgiveren. Ligeledes skal det meddeles arbejdsgiveren, hvis medarbejderne på et senere tidspunkt beslutter ikke længere at lade sig repræsentere ved en anden faglig gruppes tillidsrepræsentant.

2. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. 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.
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.
- b. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke

længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Ved såvel ansættelser som afskedigelser drøftes dette spørgsmål med tillidsrepræsentanten.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationernes ledelse.
- e. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- f. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i tillidsmandskurser (f.eks. TR-grunduddannelse og samarbejdskurser).
- g. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter.
- h. For møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

3. Klubber, opslag

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen til en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i TR-grunduddannelse og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
- d. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- e. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

4. Faglig opdatering af ophørte 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 modtager sædvanlig løn, under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra AL-Kompetenceudviklingskonto for HK Privat, såfremt uddannelsen kan godkendes i henhold til regler for selvvalgt uddannelse.

5. 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. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Den faglige voldgift, der nedsættes, har som retsgrundlag Hovedaftalens § 4, stk. 3.
3. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
4. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der her foreligger organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

6. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

- a. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.
- b. Virksomhedens udgifter, i forbindelse med de 6 ugers ekstra opsigelsesvarsel, refunderes i det hele af AL-efteruddannelse for HK Privats område.
- c. Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.:

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

§ 21 Talsrepræsentant

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan et flertal af medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsiges lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af forbundet.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne, dog henvises til §29.

§ 22 Organisationsforhold

Parterne finder det naturligt, at virksomhederne fortrinsvis ansætter medarbejdere, der er medlem af HK eller søger optagelse i HK.

§ 23 Efteruddannelse

1. Medarbejdere har ret til og pligt til kompetenceudvikling, afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedens og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

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

Til opfyldelse af ovennævnte formål, har medarbejderne ret til – uden fradrag i lønnen - at deltage i 14 dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et behov for uddannelse.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke kan dækkes af det offentlige eller fra anden side.

2. Organisationerne anbefaler, at virksomhederne anvender medarbejdersamtaler i forbindelse med medarbejderudvikling og gennemført uddannelse.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale den enkelte virksomhed at gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere indenfor overenskomstens område.

Uddannelsesplanlægningen bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation, hvilket anbefales at ske således:

- Efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere evt. i regi af samarbejdsudvalg eller et uddannelsesudvalg.
- I samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
- I samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

§ 24 Vejledning og uddannelse i forbindelse med afskedigelse på grund af virksomhedens forhold

1. Medarbejdere, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
2. Herudover har medarbejderen som afskediges af ovennævnte årsag som nævnt i stk. 1, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 25. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området i op til 2 uger.
3. Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 3 år og som afskediges på grund af virksomhedens forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 3 uger (15 arbejdsdage) og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab dækkes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

4. Såfremt kursusdeltagelsen efter stk. 2 og 3 ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende 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.

§ 25 Kompetenceudvikling

1. Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold til efter- eller videreuddannelse, der er relevant:
 - a. For beskæftigelse under dækningsområderne for TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder, forudsat at der efter protokollat 4, pkt. 4 er meddelt tilsagn om tilskud til den selvvalgte uddannelse, eller
 - b. For virksomheden
2. AL-Efteruddannelse for HK-området bestyrelse kan ansøges om støtte til uddannelse omfattet af § 23 stk.1.
3. Virksomheder, som
 1. Har uddannelsesudvalg
 2. Har mere end 100 ansattekan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i overenskomstens protokollat 4.
4. Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i AL-Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3 i protokollat 4. Planen skal aftales og indsendes efter reglerne i protokollat 4.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over. Medarbejderen modtager sædvanlig løn i forbindelse med aftalt uddannelse.

5. Såfremt de timelønnede er på arbejdsfordeling, kan man ved en lokalaftale aftale, at funktionæren kan gå på uddannelse i højst halvdelen af arbejdsfordelingen. Ugerne ligger ud over de i protokollat 4, stk. 2, 2. afsnit aftalte. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.

Ansøgning sendes til AL-Kompetenceudviklingsfonden.

§ 26 Indbetaling til fonde

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren 45 øre pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede funktionærer til DA/LO Udviklingsfonden. Pr. 1. januar 2022 indbetales 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Til AL-Efteruddannelse for HK-området (Protokollat 4) indbetaler arbejdsgiveren 20 øre pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede funktionærer.

Pr. 1. juli 2023 - 30 øre.

Til det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder og honorar til tillidsrepræsentanterne indbetaler arbejdsgiveren 10 øre pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede funktionærer. AL-efteruddannelse for HK-området varetager opgaverne indenfor dette område.

Til AL-Kompetenceudviklingsfonden (§ 23 og protokollat 4) indbetaler arbejdsgiveren årligt 520,00 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.

Til styrkelse af "Den danske model" indbetaler virksomhederne halvårligt 30 øre pr. præsteret arbejdstime til AL-Efteruddannelse for HK-området.

Midlerne anvendes efter de enkelte overenskomstparters beslutning til aktiviteter med henblik på at styrke "Den Danske Model", herunder til at dække omkostninger forbundet med at overenskomstdække virksomheder.

§ 27 Regler for behandling af faglig strid

Anm. Alle skriftvekslinger kan fremsendes elektronisk.

1. Lokale forhandlinger

Uoverensstemmelser af faglig karakter kan søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden evt. med inddragelse af den lokale HK-afdeling.

2. Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.
- c. Sager der vedrører direkte fortolkning af overenskomsten eller sager af principiel karakter, forhandles af forbundet.
- d. Arbejdsgiverforeningen ønsker at bibeholde muligheden for at fastholde, at det er forbundet, der har mæglingsmødet i konkrete sager selvom sagen rejses af en lokal HK afdeling.
- e. For så vidt mæglingsmødet er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 29 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 29, stk. 2 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- f. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- g. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

- h. Ved afskedigelsessager, hvor HK-afdelingen har haft mæglingsmøde, gælder fristen jf. Hovedaftalen mellem DA/LO først efter et organisationsmøde ved videreførsel i afskedigelsesnævnet.

- i. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

3. Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan der afholdes organisationsmøder senest 5 arbejdsdage efter begæringens modtagelse.

- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.

Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

4. Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der herefter ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære sagen for afskedigelsesnævnet/faglig voldgift.
Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- d. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at

betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 11 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 dage før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

Principielle uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles.

Mødet kan begæres af en af overenskomstparterne og det skal aftales senest 1 måned efter begæringen. Begæring om et sådant møde suspenderer frister for sagens videreførelse.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet denne overenskomst.

§ 28 Nyoptagne virksomheder

1. Virksomheder, som ved deres optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne, har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for overenskomstområdet, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokal aftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.
2. Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.
3. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 18, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 4-6.
4. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 13, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen § 18, stk. 2 og 3, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
4. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 18, stk. 2 og 3, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 18, stk. 2 og 3.

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

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til fritivalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til fritivalgskontoen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til fritivalgskontoen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til fritivalgskontoen

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

7. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.
8. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfondene jf. § 26 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til HK om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 29 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

1. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
2. Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 20, stk. 1, litra a, blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.
3. Lokalaftaler, kutymmer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.
4. 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, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i stk. 2 angivne opsigelsesfrist, jf. regler for behandling af faglig strid, § 27, stk. 2, pkt. c.
5. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

6. Opsigelse af lokalaftaler af mindre væsentlig betydning kan ske med løbende måned + 3 mdr. uden fagretlig behandling.

Såfremt forbundet anser ændringen for væsentlig, kan forbundet begære fagretlig behandling.

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

7. Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

8. Der er adgang til ved lokalaftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 2, 9, 20, 23 og 24. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med en talsrepræsentant, jf. § 21, eller med den lokale HK-afdeling.

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter § 29, stk. 7, endvidere aftales med tillidsrepræsentanten, at pensionsopsparing, jf. bilag 2 om bidrag til fritvalgskontoen jf. § 18 samt feriegodtgørelse jf. ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 2, stk. 1 og § 2, stk. 3 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 2, stk. 2 eller overarbejde efter § 9 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale i stedet for indgås med forbundets lokale afdeling.

9. De lokale parter kan i enighed anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler mv.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb alt efter opgavens/forholdets karakter.

§ 30 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2023.

Glostrup, den 25. februar 2020

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Anders Fugmann

HK Privat

Vibeke Ansbjerg

PROTOKOLLAT 1

Befordring elever

Elever har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler.

Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev/lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende satser for befordringstilskud til AMU-uddannelserne.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i afsnit 1 er opfyldt.

Bestemmelserne vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette afsnit.

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.

Når en elev tager ophold på en kostafdeling i uddannelsesstiden, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem, i henhold til gældende regler om mere end 5 kvarters transporttid hver vej mellem hjem og nærmeste skole, afholder AUB (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag) udgifterne hertil direkte til skolehjemmet.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger at virksomheden benytter muligheden for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. i, i bekendtgørelse nr. 1125 af 1. juni 2021 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

Forlanger virksomheden, at en elev under skoleophold skal tage ophold på en kostafdeling, efter reglerne om frit skolevalg, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler, afholder AUB udgifterne. Virksomheden skal godtgøre lærlingens forøgede udgifter.

PROTOKOLLAT 2

Pension

Mellem parterne er der indgået aftale om oprettelse af en pensionsordning for ansatte i medlemsvirksomheder TEKNIQ Arbejdsgiverne. Ordningen oprettes i Industriens Pension.

Alders- og anciennitetskrav

Der er etableret en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som kan dokumentere at have mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten.

Anciennitetskravet anses for opfyldt for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af arbejdsmarkedspensionen fra tidligere ansættelse.

Når medarbejderen har nået folkepensionsalderen, aftales det mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt det er muligt). Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Elever

Parterne er enige om, at elever omfattet af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet.

Elever, der påbegynder uddannelsesforløb inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten.

Endvidere skal voksne elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af pensionsordningen, fortsætte i ordningen i elevtiden.

Pr. 1. september 2020 gælder:

Elever, der påbegynder uddannelsesforløb inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten.

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

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt for øvrige medarbejdere.

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 virksomheden valgte ordning jf. nedenfor.

Satserne i andet afsnit forhøjes til satserne for øvrige medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

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:

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

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter arbejdsgiverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Fælles bestemmelser:

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt	kr. 120
Invalidesum på kr. 100.000	kr. 26
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	kr. 100
Dødsfaldssum på kr. 300.000	kr. 84

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

Pensionsforhold for fleksjobbere

1. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under denne overenskomsts område, og som allerede er ansat under denne overenskomst og er medlem af Industriens Pension

Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som er optaget i Industriens Pension på almindelige vilkår, og som efter optagelsen går over til at arbejde i et fleksjob – stadig på Industriens Pensionsområde – har ret til samme ydelser, som gælder for alle andre medlemmer af Industriens Pension.

2. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob udenfor overenskomstens dækningsområde

Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som efter optagelsen i forbindelse med ansættelse i fleksjob overgår til et andet overenskomstområde, eller som skifter til ansættelse i fleksjob fra Industriens Pension s område til fleksjob under andet overenskomstområde, og som har fuld forsikringsdækning i Industriens Pension, bevarer medlemskabet af Industriens Pension.

Det er en forudsætning for, at medlemmet kan forblive pensionsdækket i Industriens Pension, at der er indgået aftale herom mellem Industriens Pension og det pensionsinstitut, hvor medlemmet efter overenskomstens almindelige bestemmelser skulle have haft pensionsordning.

3. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under denne overenskomsts område, og som har pensionsordning fra tidligere ansættelser

Personer, der bliver ansat i fleksjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensionsområde,

og som via tidligere ansættelse andetsteds har pensionsordning i et andet pensionsinstitut, bevarer pensionsordningen i dette pensionsinstitut med det bidrag, der til enhver tid er fastsat i overenskomsten på Industriens Pensions område.

Det er en forudsætning, at der er indgået aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om, at fleksjob berettiger til fortsættelse af pensionsordningen i det hidtidige pensionsinstitut. Er dette ikke tilfældet, optages det nye medlem i Industriens Pension med en særlig pensionsordning for ansatte i fleksjob, jf. pkt. 4.

4. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under denne overenskomst

Personer, der bliver ansat i fleksjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensionsområde, og som

- enten ikke før har haft pensionsordning
- eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor der ikke eksisterer nogen aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om fleksjobberes pensionsforhold
- eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor medlemmet ikke ønsker at gøre brug af muligheden for at fortsætte som bidragsbetalende medlem i det andet pensionsinstitut.

Optages i Industriens Pension, men med en særlig pensionsordning for ansatte i fleksjob.

Med hensyn til pkt. 2 og 3, der involverer andre overenskomstområder og pensionsinstitutter, er parterne enige om, at ikrafttræden først kan ske efterhånden som de nødvendige, gensidige udvekslingsaftaler er indgået, ligesom de skatte- og betalingsmæssige forhold skal være afklaret.

Der henvises i øvrigt til Arbejdsgivervejledning om Industriens Pension.

5. Regulering af pensionsbidrag.

Bidraget til Industriens Pensioner aftalt således:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.
1. juni 2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst inkl. ferietillæg.

Pension af feriegodtgørelse

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

Anm.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndelev, der indgår i bidragsgrundlaget.

6. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	1.360,- kr. pr. mdr.
Arbejdstagerbidrag	680,- kr. pr. mdr.

Samlet bidrag 2.040,- kr. pr. mdr.

For deltidsbeskæftigede beregnes beløbet forholdsmæssigt.

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

Under de 10 ugers orlov efter § 11, stk. 2, litra a), indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45 / 2.957,00
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69 / 592,00
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14 / 3.549,00

For deltidsbeskæftigede beregnes beløbet forholdsmæssigt.**7. Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer**

For medarbejdere med mindre end 8 timers beskæftigelse pr. uge kan der i stedet for Industriens Pension aftales, at der alene etableres en opsparingskonto (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. Firmapensionsordninger

Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst, kan træde i stedet for denne ordning, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt at omkostninger til pensionsordningerne holdes på så lavt et niveau som muligt.

Parterne er enige om at der, skal udarbejdes en organisationsaftale, der nærmere definerer rammerne for omkostninger til firmapensionsordningerne.

- a. ordningen skal være en arbejdsmarkedspension, jfr. ovenstående.
- b. det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag.
- c. hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 2 måneder, jfr. ovenstående.
- d. der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Funktionærer, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller funktionærer, der ansættes i skåne- /fleksjobs, tilbydes pensionsordninger uden invalidedækning.
- e. når det samlede pensionsbidrag når op på 5 % af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension. Mindst halvdelen af bidraget over 5 % skal anvendes til dette formål.
- f. pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000,00 og løbende udbetalinger, ved uarbejdsdygtighed på minimum 20% af lønnen.
- g. det skal være muligt at tilvælge børnepension.
- h. funktionærer skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.
- i. pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.
- j. hvis de forsikrede fratræder deres stilling på virksomheden, skal de have ret til at fortsætte forsikringen på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.

k. omkostninger i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for Industriens Pension gældende.

Dokumentation for opfyldelsen af kriterierne kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet således indestår herfor.

De virksomheder, der vælger at opfylde pensionsforpligtelsen via Industriens Pension endeligt frigjort ved indbetaling til denne ordning.

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for Industriens Pension og for hvilke pensionsforsikringsselskaberne har afgivet den ovennævnte erklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, kan træde i kraft 3 måneder efter erklæringens afgivelse.

Såfremt virksomheden indfører en firmapensionsordning, jfr. ovenfor, til erstatning for den eksisterende Industriens Pension kan den enkelte medarbejder skriftligt modsætte sig dette.

Den enkelte medarbejders endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når ovennævnte erklæring er afgivet.

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

9. Nyoptagne medlemmer i TEKNIQ Arbejdsgiverne

Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til Industriens Pension skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning. Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrapningsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes indenfor perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovennævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundet

efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Pensionssselskabet er:

Industriens Pension
Adresse: Nørre Farimagsgade 3

Postnummer: 1364 By: København K
Telefonnummer: 70 33 70 70

10. Skift af firmapensionsordninger

Der kan foretages skift af leverandør for firmapensionsordningen, der træder i stedet for Industriens Pension. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst muligt.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

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

Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.

Ved skiftet skal der gives mulighed for – såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det – at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til Industriens Pension og fortsætte sin pensionsordning der.

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 12 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette nedsættes til 6 måneder. Senest i forbindelse med ovennævnte varsel om skift af pensionsleverandør skal der over for medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne foreligge en indeståelseserklæring fra det modtagende selskab, således at det sikres, at den nye ordning fra starten lever op til overenskomstens krav.

11. Overførsel af pensionsdepot fra Industriens Pension

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

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

PROTOKOLLAT 3

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes 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, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af AL Efteruddannelse for HK-området.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af AL Efteruddannelse for HK området 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.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. I indeværende overenskomstperiode suspenderes arbejdsgivers forpligtelse til at dække tillidsrepræsentantens indtægtstab.

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 er derfor nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejder et færdigt program for den fælles aktivitet.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i regi af AL- Efteruddannelse for HK-området.

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 den 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 fastlægges af den arbejdsgruppe, der er nedsat af AL- Efteruddannelse for HK-området.

Den fælles indsats varetages af AL- Efteruddannelse for HK-området.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Første honorar til nyvalgte tillidsrepræsentanter betales forholdsmæssigt fra valgtidspunkt og til kvartalets afslutning. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør pr. 1. april 2017:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil 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.

PROTOKOLLAT 4

AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området

1. Formål

AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området har bl.a. til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-områdets formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder indenfor TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en konto benævnt AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter § 26, 4. afsnit. Det er målet at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samme ret kan gives til en flerhed af medarbejderne på samme virksomhed. Samtidig skal virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for den enkeltes beskæftigelsesmulighed. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til at styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

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

3. Akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

4. Aftalt uddannelse

Virksomheden kan søge støtte fra AL-Kompetenceudviklingsfond til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes som beskrevet www.tekniq.dk og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til AL-Kompetenceudviklingsfond

Bestyrelsen i AL-kompetenceudviklingsfonden fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes efter dette punkt.

Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser
Virksomheden kan efter nærmere retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for AL-Kompetenceudviklingsfonden søge støtte til:

1. Kursusgebyr til uddannelserne.

Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindeundervisning, da

der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet.

Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se www.veug.dk og www.svu.dk). Uddannelsesaktiviteterne placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog løn efter overenskomsternes bestemmelse om løn til voksne elever.

3. Der kan søges tilskud til materialer, men ikke til andre formål, f.eks. befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

Muligheden for at søge støtte til aftalt uddannelse efter dette punkt, bortfalder senest med udgangen af indeværende overenskomstperiode. Uddannelsen, der søges støtte til, skal senest være afsluttet i tredje kalenderår herefter. Parterne kan vælge at forlænge ordningen.

5. Økonomisk tilskud

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere under overenskomsten, for hvem der indbetales til ATP, som indbetales kvartalsvis til kontoen.

Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

6. AL-Kompetenceudviklingskonto for HK-området

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 5 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har udarbejdet i fællesskab. Parterne er repræsenteret ligeligt i fondens bestyrelse.

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og nærværende aftale, er det sidstnævnte, der gælder.

AL-Efteruddannelse for HK-områdets bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til en af AL-Efteruddannelse for HK-områdets bestyrelse besluttet administrator
- Retningslinjer for uddeling)
- Regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter indenfor overenskomstens område.

Bestyrelsen har mulighed for at beslutte at fordele fondsmidlerne efter behov.

Ansøgninger

Ordningens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

Anvendelse

AL-Kompetenceudviklingskontoen for HK-området kan inden for dennes økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 25 stk. 5. Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.)
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen.

- Tilskud til elevers kursusudgifter ved deltagelse i fritidsundervisning.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

7. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende AL- Efteruddannelse for HK-områdets vedtægter suppleret med bestemmelser til håndtering af nærværende aftale og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomtparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

8. Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomtparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af AL- Kompetenceudviklingsfond.

PROTOKOLLAT 5

Ligelønnsævn

Parterne er enige om at tilslutte sig det etablerede Ligelønnsævn, som er indgået med timelønsforbundene – Dansk Metal, 3F og Blik- & Rørarbejderforbundet.

Parterne er enige om at ligelønssager, der opstår indenfor HK Privat og TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomstområde, skal anlægges og føres efter de aftalte regler herunder Ligelønnsævnets forretningsorden af 2. november 2011. Dog skal sidedommeren fra lønmodtagersiden udpeges af HK Privat, for de sager der er anlagt at HK Privat.

PROTOKOLLAT 6

Ligelønsreglerne

Parterne er enige om, at ligelønslovens regler udgør en del af overenskomstgrundlaget mellem parterne, hvilket betyder, at brud på ligelønsloven kan behandles fagretligt.

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.

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

PROTOKOLLAT 7

EU-direktiv om arbejdsmarkedsforhold

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiver vedrørende arbejdsmarkedsforhold bør sættes i kraft i Danmark via kollektive overenskomster.

Der er enighed om, at sådanne aftaler bevarer retskraft, uanset om de overenskomster, hvori de indgår, er sagt op.

Hvad angår implementering af EU-direktiver følges reglerne i Funktionæroverenskomsten mellem DI og CO-industri.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde implementeres efter aftalerne mellem DI og CO-industri.

Endvidere er overenskomstens parter enige om, at EU-direktiver, der vedtages i overenskomstperioden, skal gøres til genstand for forhandling om implementering.

PROTOKOLLAT 8

Tele- og distancearbejde

Der er enighed om, at der i overenskomstperioden kan optages forhandling om ovennævnte, såfremt en af parterne måtte ønske det.

PROTOKOLLAT 9

Automobilforhandlere

Der er mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat enighed om, at for automobilforhandlere, som er omfattet af overenskomsten, gælder følgende:

Medarbejdere, hvis opgaver primært består i forhandling om og indgåelse af aftaler om køb og salg af automobiler samt varetagelse af de hertil knyttede administrative opgaver, er ikke omfattet af denne overenskomst.

Denne bestemmelse videreføres i samme omfang som bestemmelsen i Funktionæroverenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri.

PROTOKOLLAT 10

Butiksansatte

(Denne tekst er afskrift fra landsoverenskomsten for butikker indgået mellem HK Handel og Dansk Erhverv Arbejdsgivere 2020)

§ 1 ARBEJ DSTID

1. Arbejdstidens planlægning m.v.

A. TIMETAL

1.1. *Timetal fuldtidsbeskæftigelse*

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge svarende til 160,33 timer pr. måned.

Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

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

1.2. *Timetal deltidsbeskæftigelse*

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

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

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 ARBEJ DETS PLACERING

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.

Søndagsåbne butikker

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør

fredag til arbejdstids begyndelse man- dag, over en 16-ugers periode.

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

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

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

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

Søndagslukkede butikker

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der ikke har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode, jf. tillige litra c, 3. afsnit. Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksom- heden. Bestemmelserne i dette afsnits 1. og 2. punktum finder tilsvarende anvendelse for medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndags- åbent, men hvor medarbejderen ikke arbejder om søndagen.

D. SÆRLIGE REGLER – ARBEJ DSTID

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

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

Salg af automobiler

Salg fra butikker på campingpladser

Salg af lystbåde, campingvogne, telte og lejrudstyr Salg af planter, blomster, kranse, samt havebrugsvare Salg af husdyr

Salg af varer fra dyreparker Salg fra forlystelseshaver

Salg fra butikker i tilknytning til udstillinger

Salg fra serviceanlæg beliggende på motorvejsnettet Salg fra butikker i stationsbygninger

Salg fra butikker i lufthavne og trafikcentre Salg fra butikker ved havnearealer

Salg fra bagerforretninger, der holder søndagsåbent

Salg fra butikker på skibe, der besejler internationalt farvand Salg fra sortimentsbutikker, jf. lov om butikstid fra 1994

E. PAUSER

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

1 1/2 time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.

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

F. ÆNDRINGER I ARBEJDSTIDSPLANEN

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

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

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

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan regler om 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, st. bededag, kr. himmelfartsdag, pinse- dag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftens- dag).

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.

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

B. AFTALE OM OVERFLYTNING AF REDUKTIONSTIMER

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

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

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

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

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

C. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION FLEKSJOBBERE

For så vidt angår reduktion af arbejdstiden for fleksjobansatte henvises til Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte, jf. side 60.

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. marts 2023	1. marts 2024	
Hverdage 18.00-23.00	29,00 kr.	30,00kr.	
Hverdage 23.00-06.00	38,95 kr.	40,30 kr.	
Lørdage 15.00-24.00	51,00 kr.	52,80 kr.	
Søn- og helligdage 00.00-24.00	56,80 kr.	58,80 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.

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

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

6. Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig

hensyntagen til virksomhedens behov.

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 måneds- løn 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 afspadsreses således, at 50 pct. timer afspadsreses med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadsreses med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadsringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadsringen 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 afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

7. Fleksibel arbejdstid

Bestemmelserne i denne paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flex- tidsordninger.

Der henvises i §1 til flg. 2 aftaler:

Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode

Der kan på den enkelte arbejdsplads indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplanperiode på mellem 2 og 26 uger. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås lokalaftalen med den lokale HK-afdeling.

Det forudsættes, at deltidsansatte, der ønsker flere timer/fuldtid, tilgodeses i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen om ændret arbejdstidsplanperiode.

Antallet af friweekender i perioden skal tilpasses forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstids-planperiode.

Det skal sikres, at lokalaftalen indeholder aftale om opsigelse/genforhandling.

Opgørelse af timer, i henhold til implementeringen af EU-arbejdsdirektivet, i § 1, stk. 1, litra B, 4. Afsnit, sker over den aftalte arbejdstidsplanperiode.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 29. februar 2020. Allerede indgåede

lokaftaler løber dog videre, uanset bortfald af ovenstående, indtil eventuel opsigelse i henhold til lokalaftalens opsigelsesregler.

Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte

1. Fleksjob etableret i henhold til reglerne før 1. januar 2013

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens faktiske arbejdstid, sat i forhold til en 37 timers fuldtidsstilling. Der vil hermed ske en forholdsmæssig reduktion af helligdagsreduktionen for fuldtidsansatte på 7,50 time pr. søgnehelligdag.

Eks. fleksjobber ansat til at arbejde 15 timer om ugen:

$15/37 * 7,5 = 3,04$ time pr. helligdag

2. Fleksjob etableret i henhold til reglerne efter 1. januar 2013

Reduktionen ydes i henhold til den mellem virksomheden og den enkelte medarbejder aftalte faktiske arbejdstid, hvorfor der ikke skal ske reduktion for nedsat intensitet. Reduktionen ydes i henhold til gældende skema for deltidsansatte, jf. § 1, stk. 2.

PROTOKOLLAT 11

Fravigelse af frister ved indbringelse af sager for afskedigelsesnævnet

Mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat er der enighed om, at tidsfrister for anlæggelse af sager i henhold til Hovedaftalens § 4 stk.3 for Afskedigelsesnævnet, kan fraviges efter aftale organisationerne imellem.

Der er i den forbindelse enighed om, at den organisation, der finder sagen egnet til prøvelse for Afskedigelsesnævnet, kan indhente tilladelse hos den anden organisation for indbringelse af sagen ved Afskedigelsesnævnet, uanset at fristen for sagens behandling ved nævnet er overskredet.

Herved kan sagen afgøres endeligt ved Afskedigelsesnævnet og Civilretlig behandling undgås.

PROTOKOLLAT 12

Låsesmede Foreningen

Der er mellem parterne enighed om, at den mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK Privat indgåede overenskomst også er gældende inden for Låsesmede Foreningens område.

De i nævnte overenskomst tilhørende elevbestemmelser, bilag og protokollater er ligeledes gældende indenfor området.

Overenskomstforholdet er trådt i kraft.

PROTOKOLLAT 13

EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Med henblik på at undgå social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. De omfattede fagforbund retter derfor omgående henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter TEKNIQ Arbejdsgiverne omgående henvendelse til HK Privat.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes
5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en af TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.

6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirke.

Parterne er enige om, at der ikke hidtil har været sager på HK-overenskomstens område om løn- og arbejdsforhold for hverken "indstationerede", udenlandske medarbejdere i Danmark eller udstationerede danske medarbejdere i udlandet.

For at sikre, at der ikke opstår problemer på dette område, er der enighed om at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal følge udviklingen. Såfremt det konstateres, at overenskomstens bestemmelser søges udfordret, træder parterne sammen for at drøfte mulige løsninger herpå.

PROTOKOLLAT 14

Vikarbureauer

Vikarbureauer, der ikke er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne

1. TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomst er en områdeoverenskomst. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. TEKNIQ Arbejdsgiverne tilkendegiver derfor, at TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomsts faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst og aftaleforhold.

Vikarbureauer medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne

1. TEKNIQ Arbejdsgiverne optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

Bemærkninger

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i overenskomstens beskrevne regler.
2. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisation som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
3. Overenskomstparterne er enige i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et af forbundene, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
4. Virksomheden er forpligtiget til at orientere tillidsrepræsentanten om forbrug af vikarer.

PROTOKOLLAT 15

Arbejds miljørepræsentantens rettigheder

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

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser ikke udløser betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

Såfremt der er IT- og internetadgang på arbejds miljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejds miljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den fornødne adgang hertil.

Protokollatet træder i kraft d. 1. juni 2020.

PROTOKOLLAT 16

Organisationsaftale om databeskyttelse

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

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

PROTOKOLLAT 17

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.

PROTOKOLLAT 18

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.

PROTOKOLLAT 19

Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje

Parterne nedsætter et udvalg, som i overenskomstperioden skal afdække udviklingen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde, herunder arbejdsudleje. Det er særligt udbredelsen af platformsøkonomi og freelance arbejde, som er i fokus. Udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden udgangen af overenskomstperioden.

PROTOKOLLAT 20

Omkostninger i firmapensionsordninger

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.

PROTOKOLLAT 21

Sammenlægning af kompetencefondene i HK-industrioverenskomsten og HK-installationsoverenskomsten

Overenskomstparterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt at sammenlægge parternes kompetencefonde iht. HK-industrioverenskomsten og HK-installationsoverenskomsten til en fælles kompetencefond med ensrettede formål, muligheder og vilkår.

Overenskomstparterne nedsætter derfor et udvalg, der i overenskomstperioden skal arbejde med sammenlægning af de nævnte fonde. Udvalgets arbejde skal begynde i løbet af 3. kvartal 2023 og forholde sig til parternes ønsker om ensretning af vilkårene for, og omfanget af, mulighederne for tilskud til efteruddannelse.

Parterne drøfter derudover øvrige nødvendige ændringer, der måtte følge af sammenlægningen.

Hvis der opnås enighed om sammenlægning af fondene, tilføjes ændringerne i overenskomsten ved den næste overenskomstfornyelse.

PROTOKOLLAT 22

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.

PROTOKOLLAT 23

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DI og CO-industri ønsker yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

Parterne er enige om at følge denne forskningsindsats.

PROTOKOLLAT 24

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om at afvente det mellem Dansk Erhverv og HK Privat nedsatte udvalgsarbejde om vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde.

PROTOKOLLAT 25

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

PROTOKOLLAT 26

Udvalgsarbejde

Parterne har drøftet udvalgsarbejder i den kommende overenskomstperiode. Parterne er enige om at holde sig orienteret om udvalgsarbejder, der pågår i perioden i medfør af gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet i OK23 med henblik på at vurdere, om resultatet heraf eventuelt kan være relevant for HK-industrioverenskomsten:

1. Udvikling i andre arbejdsformer
2. Omkostninger i forbindelse med firmapensioner
3. Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.
4. Databeskyttelse
5. Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at sætte sig sammen i forbindelse med færdiggørelsen af disse for at se, om det giver anledning til, at det skal tilpasses i vores HK-industrioverenskomsten.

PROTOKOLLAT 27

Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

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

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

Bilag 1

Barsel - For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

Graviditet og adoption

- a. Om reglerne ved en funktionærs graviditet og adoption henvises der til den til enhver tid gældende lovgivning.
- b. En funktionær har i henhold til lov om ligebehandling ret til at vende tilbage til sin oprindelige eller tilsvarende stilling efter endt barselsorlov/adoptionsorlov.
- c. Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

I forbindelse med afholdelse af 2 uger "fædreorlov" udbetales der løn

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 13 uger. Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten den ene eller anden forælder.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

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

For forældreorlov der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

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

Anm:

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. protokollat 2.

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Magnoliavej 2-4 · 5250 Odense SV
info@arbejdsgiverne.dk
Paul Bergsøes Vej 6 · 2600 Glostrup
Telefon 43 43 60 00
E-mail: tekniq@tekniq.dk
www.tekniq.dk



Weidekampsgade 8
2300 København S
Telefon 7011 4545
E-mail: hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk