

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### **Fornyelse af HK-overenskomsten (tidligere Arbejdsgiverne-HK/Privat)**

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af HK-overenskomsten for en 3-årig periode.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

De ændringer, der måtte fremkomme i mæglingsforslaget hvad angår indbetaling til ATP og bidrag til DA/LO Udviklingsfonden er ligeledes gældende for denne overenskomst.

Herudover er der enighed om, at TEKNIQ Arbejdsgiverne tiltræder Butiksoverenskomsten med HK Handel for så vidt angår Bilag 3 om arbejdstid m.v. i butikker.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger samt for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

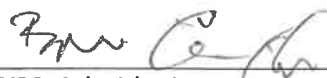
1. Protokollat om pensionsforhold for medarbejder med få timer
2. Protokollat om pension til lærlinge og elever
3. Protokollat om den grønne omstilling
4. Protokollat om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
5. Protokollat om funktionsløn
6. Protokollat om fritvalgsordning og den lokale lønforhandling
7. Protokollat om optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder
8. Protokollat om organisationsaftale om databeskyttelse
9. Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante kurser
10. Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters adgang til IT-faciliteter
11. Protokollat om udvalgsarbejde om udenlandske medarbejders løn og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark og lønforhold for udstationerede medarbejdere
12. Protokollat om udvalgsarbejde om KVVU-elever
13. Protokollat om ret til uddannelse i forbindelse med afskedigelse
14. Protokollat om frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
15. Protokollat om øremærket forældreorlov
16. Protokollat om overgang til nyt ferieår, herunder ny ordning for feriefridage, børneomsorgsdage, fritvalgskontoen og seniorordning
17. Protokollat om afholdelse af ferie i timer
18. Protokollat om ændring af bestemmelser vedr. ferie
19. Protokollat om oplysning af ferie og feriefridage ved fratreden
20. Protokollat om bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden
21. Protokollat om lønforhold og betalingssatser

- 22. Protokollat om udvalgsarbejde vedr. andre arbejdsformer
- 23. Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger

Hvor ikke andet er angivet træder de enkelte bestemmelser i kraft den 1. marts 2020.

Glostrup, den 24. februar 2020

  
\_\_\_\_\_  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
\_\_\_\_\_  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

#### Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer

Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en uhensigtsmæssig lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne er på den baggrund enige om at der som nyt stk. 7 i protokollat 2 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK indsættes følgende tekst:

”For medarbejdere med mindre end 8 timers beskæftigelse pr. uge kan der i stedet for Industriens Pension aftales, at der alene etableres en opsparingsordning (kapitalpension el.lign.). Pensionsbidraget er uændret.

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

De efterfølgende stykker rykker derefter ned.

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Pension til elever under 20 år

Parterne er enige om, at elever omfattet af HK-overenskomsten gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

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

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

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

I HK-overenskomsten § 19, stk. 1 litra c tilføjes:

*" 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 i 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 virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.*

*Satsen 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."*

**Forsikringsordning**

*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 forsikringsydelse:*

*.... "*

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### 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 den fremadrettede virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

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

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

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

Glostrup, den 25. februar 2020

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

### Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at 4. afsnit i protokollat 2 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK erstattes af følgende:

*"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."*

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

### Funktionsløn

Parterne er enige om, at § 13, stk. 1b i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK præciseres således, at kriteriet funktionsløn tilføjes bestemmelsen. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd:

”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.”

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Fritvalgsordning og den lokale lønforhandling

##### 1.

Parterne er enige om, at der i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK indsættes følgende nye tekst som litra e i § 13, stk. 1:

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

De efterfølgende stykker rykkes ned.

##### 2.

Parterne er enige om, at overenskomstens § 18 erstattes med følgende:

#### § 18 Fritvalgskonto

1. Hensigten med fritvalgskontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på ferie- og feriefridage, pension, løn, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag eller lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.
2. Virksomheden indbetaler på medarbejderens fritvalgskonto 4,0 % af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
3. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

*Dette bidrag reguleres:*

- d. 1. marts 2021 til 2,0 pct.*
- d. 1. marts 2022 til 3,0 pct.*

4. Det kan mellem de lokale parter aftales, at maksimum 3% 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.
5. Bidraget til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg, også selvom det udbetales løbende med sammen med lønnen.
6. 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.
7. Senest den 30. november skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen for det efterfølgende kalenderår.
8. 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."

Glostrup, den 25. februar 2020

  
\_\_\_\_\_  
HK Privat v/Vibeke Ansbjerg

  
\_\_\_\_\_  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder

#### Nye bidrag til fritvalgskontoen

Parterne er enige om, at teksten i § 29, stk. 3 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK ændres til følgende:

- "1. 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. 2-4.*
- 2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 13, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 18, fraregnet 4,0 procentpoint.*
- 3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 18 fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 18.*
- 4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:*

*Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til HK om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.*

*Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.*

*Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.*

*Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.*

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

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

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 18, stk. 2, ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgskontoen.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

*"Protokollat om forståelsen af § 29, stk. 3 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK*

*Parterne er enige om, at overenskomstens § 29, stk. 3 i overenskomstperioden skal forstås således:*

*Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.*

*Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgkontoen. Optrapningen sker over 3 år."*

### **Optrapning af fondsbidrag**

Parterne er endvidere enige om, at der i § 29 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK indsættes et nyt stykke med følgende indhold:

*"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 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.*

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

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

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

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

Glostrup, den 25. februar 2020

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

### Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

*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.*

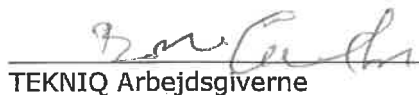
*TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.*

Organisationsaftalen indsættes som protokollat nr. 16.

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

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

*Aftalen indsættes i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK som protokollat 15 under overskriften "Arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder".*

*Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.*

Glostrup, den 25. februar 2020

  
\_\_\_\_\_  
HK Privat v/Vibeke Ansbjerg

  
\_\_\_\_\_  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende


#### Arbejds miljørepræsentanters adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at følgende tekst indsættes i det nye protokollat nr. 15 om Arbejds miljørepræsentantens rettigheder:

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

*Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.*

Glostrup, den 25. februar 2020

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

#### Udvalgsarbejde om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark og lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af HK-overenskomsten

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.


Dette protokollat afløser Bilag 12 i overenskomsten.

Glostrup, den 25. februar 2020



---

HK Privat v/Vibeke Ansbjerg



---

TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Udvalgsarbejde om KVV-elever

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

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

#### Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1.

Parterne er enige om, at der i § 24, stk. 2, i overenskomsten mellem Arbejdsgivernes og HK tilføjes et nyt punktum:

*"under de samme betingelser som nævnt i stk.3, 3. og 4. punktum, kan de foran nævnte op til 3 ugers uddannelse placeres i op til 3 måneder efter fratræden."*

Parterne er hermed enige om, at en medarbejder med mindst 3 års anciennitet på virksomheden i forbindelse med en opsigelse på grund af virksomhedens forhold, vil kunne oppebære maksimum 5 ugers fravær til kursusdeltagelse i en opsigelsesperiode, såfremt der på opsigelsestidspunktet måtte være ubrugt fravær til kompetenceudvikling/ efteruddannelse i henhold til § 25.

Glostrup, den 25. februar 2020



HK/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

#### Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes til § 12, stk. 1 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK:

*"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."*

Der er endvidere enighed om at følgende bestemmelse tilføjes § 12 som nyt stk. 2:

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

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

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

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

Stk. 2 og 3 rykker herefter ned.

Som følge af ovenstående ændres overenskomsten § 18, stk. 3, 2. pkt. til:

*"Endvidere kan indestående på kontoen anvendes i forbindelse med aftale om seniorfridage jf. § 3 eller børneomsorgsdage jf. § 12, stk. 3. Fra 1. maj 2020 gælder dette også afholdelse af børns lægebesøg."*

Glostrup, den 25. februar 2020

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at overenskomstens § 11, stk. 2c, afsnit 6-16 vedrørende forældreorlov erstattes af følgende som nyt litra d:

*"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 til 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 til medarbejderen tilsvarende."*

#### **For forældreorlov, som påbegyndes d. 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 barselorloven, 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 anden forælder.*

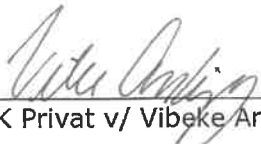
*De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.*

*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."*

Glostrup, den 25. februar 2020

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Overgang til nyt ferieår, herunder ny ordning for feriefridage, børneomsorgsdage, fritvalgskontoen og seniorordning

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK ændres, så de fremover følger kalenderåret.

#### Feriefridage

Som følge af ovenstående er der enighed om, at overenskomstens § 17 erstattes med følgende tekst:

*"I perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020 optjenes der i alt 3,33 feriefridage, således at der*

*d. 1. maj 2020 optjenes 1 feriefridag  
d. 15. juli 2020 optjenes 1 feriefridag og  
d. 1. oktober 2020 optjenes 1,33 feriefridag*

*Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer. Dagene/timerne placeres og afvikles efter samme regler som restferie jf. Ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefridagene ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode.*

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

*Der udbetales sædvanlig løn på feriefridage.*

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

*Uanset jobskifte kan der i ovennævnte periode kun holdes 3,33 feriefridage.*

*Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:*

*Der er i overenskomstperioden ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår.*

*De 5 feriefridage optjenes med 1 feriefridag for hver påbegyndt 2 ½ måned i kalenderåret.*

*Feriefridagene kan omregnes til og afvikles som timer. Dagene/timerne placeres og afvikles efter samme regler som restferie jf. Ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefridagene 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 feriefridage.*

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

*Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår."*

### **Børneomsorgsdage**

Der er endvidere enighed om, at overenskomstens § 12, stk. 3 erstattes med følgende tekst:

*"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 – 1. april 2020. Såfremt der er afholdt børneomsorgsdage i perioden 1. januar 2020 – 30. 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."*

### **Fritvalgskontoen**

Endvidere er der enighed om, at overenskomstens § 18, stk. 3, 1. afsnit ændres til følgende:

*"Indestående på kontoen kan efter medarbejderens valg anvendes til en udbetaling i juni og/eller december måned eller til pensionsindbetaling. Beslutning herom træffes med arbejdsgiveren inden kalenderårets start."*

## **Seniorordning**

Endelig er der enighed om, at overenskomstens § 3, 6. afsnit ændres til følgende:

*"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."*

Glostrup, den 25. februar 2020



---

HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



---

TEKNIQ Arbejdsgiverne



## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

### Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. Ferielovens § 3, stk. 3 kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK.

Parterne er enige om, at der som nyt stykke 1b i § 16 indsættes følgende tekst:

*"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."*

De efterfølgende bestemmelser rykker ned.

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

### Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at § 16, stk. 1b i overenskomsten mellem HK og Arbejdsgiverne affattes som følger:

"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.

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."

Glostrup, den 25. februar 2020

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

### vedrørende

#### Oplysninger om ferie og feriefridage ved fratræden

1.

I § 16 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK indsættes som nyt stykke:

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

2.

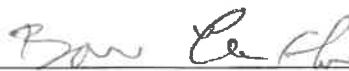
I § 17 i overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og HK indsættes som nyt stykke:

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

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg



TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden

Parterne er enige om, at der fra 1. marts 2020 indbetales et bidrag på 5 øre pr. time til Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Der nedsættes et udvalg, der inden udgangen af 2020 skal træffe beslutning om den fremtidige håndtering af AL-kompetenceudviklingskontoen for HK-området jf. overenskomstens protokollat 4.

Indtil sådan afklaring foreligger, indbetales det ovennævnte bidrag til AL-kompetenceudviklingskontoen.

Glostrup, den 25. februar 2020



---

HK Privat/ Vibeke Ansbjerg



---

TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### Lønforhold og betalingssatser

#### **I. Elevsatser, HK-overenskomstens § 4**

Pr. 1. marts 2020 forhøjes mindstebetalingssatsen med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes mindstebetalingssatsen med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes mindstebetalingssatsen med i gennemsnit 1,7 pct.

#### **II. Minimallønninger, HK-overenskomstens § 8**

Pr. 1. marts 2020 forhøjes mindstebetalingssatsen til 20.826,53 kr.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes mindstebetalingssatsen til 21.227,36 kr.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes mindstebetalingssatsen til 21.628,19 kr.

#### **III. Fritvalgsbidrag, HK-overenskomsten § 18**

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 6 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

#### **IV. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, Bilag 3 om arbejdstid for butiksan- satte**

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,6 pct.

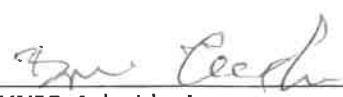
Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

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

Glostrup, den 25. februar 2020

  
\_\_\_\_\_  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
\_\_\_\_\_  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

## Overenskomstforhandlingerne 2020

### Protokollat

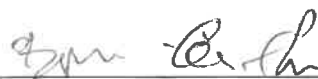
### vedrørende

### 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.

Glostrup, den 25. februar 2020.

  
\_\_\_\_\_  
HK Privat v/Vibeke Ansbjerg

  
\_\_\_\_\_  
TEKNIQ Arbejdsgiverne

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### 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.

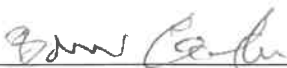
Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét at ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

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.

Glostrup, den 25. februar 2020.

  
HK Privat v/ Vibeke Ansbjerg

  
TEKNIQ Arbejdsgiverne