

2023
2025

OVERENSKOMST

DM-Arbejdsgiver
og HK Privat

1. marts 2023 til 1. marts 2025

**Overenskomst
mellem
DM-Arbejdsgiver
og HK Privat
2023-2025**

KAPITEL 1 - GENERELT OM OVERENSKOMSTEN

§ 1	Overenskomstens område	4
§ 2	Tilpasning af overenskomster for nyoptagne virksomheder	4
§ 3	Dobbelt medlemskab af DM-Arbejdsgiver og anden arbejdsgiverorganisation	5

KAPITEL 2 - ANSÆTTELSESREGLER, ARBEJ DSTID OG FRIDAGE

§ 4	Ansættelsesbevis	5
§ 5	Den normale arbejdstid, deltid, varierende arbejdstid og systematisk overarbejde ...	6
§ 6	Overenskomstmæssige fridage og feriefridage	10

KAPITEL 3 - AFLØNNING, FRITVALG OG PENSION

§ 7	Minimallønninger for handels- og kontorfunktionærer	11
§ 8	Personlige tillæg.....	11
§ 9	Aflønning for deltidsbeskæftigede	15
§ 10	Minimallønninger for unge under 18 år	16
§ 11	Aflønning af ekstrahjælp, skoleelever og studerende.....	16
§ 12	Tillæg for arbejde på forskudt tid.....	16
§ 13	Generel lønberegning	17
§ 14	Overarbejde.....	18
§ 15	Fastlønsaftaler	19
§ 16	Produktivitetsfremmende lønsystemer	20
§ 17	Fritvalgskonto.....	21
§ 18	Pension	23

KAPITEL 4 - FORHOLD UNDER ANSÆTTELSEN

§ 19	Udeblivelse og sygdom	27
§ 20	Barsel/Adoptionsorlov.....	28
§ 21	Barns sygdom, omsorgsdage m.v.	31
§ 22	Ferie.....	33

KAPITEL 5 - OPSIGELSE OG FRATRÆDELSE

§ 23	Personlig opsigelse, forhold i opsigelsesperioden og efteruddannelse	37
------	--	----

KAPITEL 6 - SÆRLIGE LØN OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER

§ 24	Generelle bestemmelser	39
§ 25	Arbejdstid	40
§ 26	Aflønning.....	41
§ 27	Forsikring til elever.....	42
§ 28	Sygdom, svangerskab og fødsel.....	43
§ 29	Ferie	43
§ 30	Arbejdsskader	44
§ 31	Talsrepræsentant og behandling af faglig strid	44
§ 32	Uddannelsens gennemførelse	44
§ 33	Udgifter ved skoleophold.....	45
§ 34	Praktik i udlandet	46
§ 35	Støtte fra Uddannelsesfonden.....	47
§ 36	Henvisninger	47

KAPITEL 7 - EFTERUDDANNELSE

§ 37	Uddannelse og kompetenceudvikling	47
§ 38	Aftalt uddannelse	49
§ 39	Støtte til efteruddannelse	50
§ 40	Uddannelsesfonden	50
§ 41	Voksenuddannelse/Meritforløb	51

KAPITEL 8 - SÆRLIGE ANSÆTTELSESFORMER

§ 42	Seniorer	52
§ 43	Praktikanter/KVU-studerende	54

KAPITEL 9 - TILLIDSREPRÆSENTANTER M.V.

§ 44	Regler for tillidsrepræsentanter	54
§ 45	Afskedigelse af tillidsrepræsentanter	61

KAPITEL 10 - ARBEJDSMILJØ

§ 46	Arbejdsmiljø	62
------	--------------------	----

KAPITEL 11 - DIVERSE OVERENSKOMSTMÆSSIGE FORHOLD

§ 47	Organisationsforhold	64
§ 48	Lokalaftaler	64
§ 49	Regler for behandling af faglig strid	66
§ 50	Hovedaftale	70
§ 51	Varighed	70

Protokollat 1 - Implementering af EU-direktiver	71
Protokollat 2 - Frihed til faglige tillidshverv	71
Protokollat 3 - Socialt kapitel	72
Protokollat 4 - Barselsfond	72
Protokollat 5 - Vikarer	72
Protokollat 6 - Ligelønsregler	73
Protokollat 7 - Elektroniske dokumenter	74
Protokollat 8 - Kontrolforanstaltninger	74
Protokollat 9 - Nedsættelse af udvalg	75
Protokollat 10 - Den grønne omstilling	76
Protokollat 11 - Organisationsaftale om databeskyttelse	76
Protokollat 12 - Rådighedstjeneste	77
Protokollat 13 - Udvalgsarbejde	77
Protokollat 14 - Forsøgsordning- eksisterende firmapensionsordninger	77
Protokollat 15 - Natarbejde	78
Protokollat 16 - Løndannelse	81

Bilag A	83
Bilag B	89
Bilag C	90

Kapitel 1 - GENERELT OM OVERENSKOMSTEN

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1.

Overenskomsten er gældende for samtlige aktive medlemmer under DM-Arbejdsgiver for handels -og kontorfunktionærer og elever, der gennemgår en uddannelse inden for området.

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, der udfører arbejde, som forudsætter en uddannelse på kandidatniveau.

Stk. 2.

Vikarer, der udsendes af vikarbureau, er omfattet af overenskomsten, jf. protokollat nr. 5.

Stk. 3.

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.

Stk. 4.

Virksomhedens indehaver, dennes familie i lige opad og nedadgående linje samt ægtefælle er ikke omfattet af denne overenskomst.

§ 2 Tilpasning af overenskomster for nyoptagne virksomheder

Stk. 1.

En overenskomst mellem HK Privat og en virksomhed, der indmelder sig i DM-Arbejdsgiver, omskrives fra indmeldelsestidspunktet til overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og HK Privat.

Stk. 2.

Omskrivningen skal ske således, at lønsatser, der ligger under eller over landsoverenskomsten, ændres til dennes satser, og der gives medarbej-

dere, hvis løn ifølge de eventuelle højere satser ligger over landsoverenskomsten, personlige modregningsfrie tillæg, der skal svare til forskellen mellem landsoverenskomstens satser og den højere sats, hvorefter pågældende var aflønnet.

§ 3 Dobbelt medlemskab af DM-Arbejdsgiver og TEKNIQ Arbejdsgiverne

Følgende virksomheder er alene branchemedlemmer men ikke arbejdsgivermedlemmer:

Skydebjerg Smede- og Maskinforretning A/S, Assensvej 27, 5560 Aarup.

Kapitel 2 - ANSÆTTELSESREGLER, ARBEJDSTID OG FRIDAGE

§ 4 Ansættelsesbevis

Stk. 1.

Ved ansættelse af medarbejdere skal der udarbejdes et ansættelsesbevis. Dette udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Det anbefales, at der anvendes et af organisationerne udarbejdet ansættelsesbevis – findes på www.danskmaskinhandel.dk og aktuelt som bilag A, der som minimum indeholder:

- Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Stillingsbeskrivelse eller stillingsbetegnelse
- Discokode
- Ansættelsestidspunktet
- Ved tidsbegrænset ansættelse angives ansættelsesforholdets varighed
- Det skal anføres, at Ferieloven og Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet

- Den aftalte løn, samt eventuelt andre løndele, samt angivelse af, hvornår lønnen udbetales
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Det skal anføres, at nærværende overenskomst er gældende for ansættelsesforholdet

Stk. 2.

Medarbejdere i ansættelsesforhold påbegyndt før 1. juli 1993 har ret til at få udfærdiget et tilsvarende ansættelsesbevis, der skal foreligge senest 2 måneder efter begæring herom.

Stk. 3.

Ved ændringer af de i ansættelsesforholdet fremhævede oplysninger skal der hurtigst muligt - og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft - gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom, eventuelt i form af tillæg til det oprindelige ansættelsesbevis.

§ 5 Normal arbejdstid, deltid, varierende arbejdstid og systematisk overarbejde

Stk. 1. Normal arbejdstid

- a. Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer.
- b. Hvis virksomhedens normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, honoreres ekstra arbejde ud over den gældende arbejdstid som overarbejde.
- c. Arbejdstiden lægges normalt mandag til fredag mellem kl. 07.00 og 17.00, og lørdag indtil kl. 14.00.

Ved arbejde på lørdage i perioden kl. 12 – 14 betales forskudt-tidstillæg.

Det er muligt lokalt at aftale flextid.

Arbejdstidstilrettelæggelsen aftales lokalt og meddeles skriftligt hver enkelt medarbejder. I uger med søgnehelligdage reduceres den ugentlige arbejdstid med det antal timer, medarbejderne skulle have arbejdet den pågældende dag.

Stk. 2. Pauser

Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time.

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

Stk. 3. Deltid

a. Deltidsbeskæftigede medarbejdere skal sikres en fastlagt ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer, og den daglige arbejdstid skal være på mindst 4 timer.

b. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændring af den normale arbejdstid kan kun ske med Funktionsnærlovens eller overenskomstens varsel. Aftalen indgås skriftligt.

Stk. 4. Varierende ugentlig arbejdstid

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge i en 12 måneders periode.
- b. Timer ud over 37 timer ugentligt kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdstidsplanen, dog inden for den aftalte periode, jf. punkt a
- c. Overarbejde i forbindelse med den aftalte fastlagte, varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 13.
- d. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 5. 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. § 5, stk.4, 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.

Parternes forståelse af aftalen om systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde, skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

§ 6 Overenskomstmæssige fridage og feriefridage

Stk. 1. Overenskomstmæssige fridage

Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er hele fridage med løn.

Stk. 2. Feriefridage

- a. Der optjenes ret til én feriefridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse) for fuldtidsansatte.

Fuldtidsansatte optjener i alt 5 feriefridage i perioden fra 1. september til 31. august.

- b. Der ydes betaling for feriefridagen svarende til sædvanlig løn for 7,4 timer. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte. For andre end fuldtidsbeskæftigede foretages forholdsmæssig beregning af de 7,4 timer.
- c. Feriefridagene afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieafholdelsesperioden efter samme regler som øvrig ferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af en medarbejder.
- d. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.
- e. Holdes optjente feriefridage ikke inden den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden tre uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb rejse krav om kompensation svarende til 4,8 % af lønnen pr. ikke afholdt feriefridag. Kompensationen udbetales herefter i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af kompensationen.

- f. Hvis feriefri-dagene begrundet i ophør i virksomheden ikke kan afholdes, udbetales løn for feriefri-dagene sammen med sidste løn-udbetaling.

I andre tilfælde af fravær fra virksomheden, hvor afholdelse af feriefri-dage ikke er muligt, kan der mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om, at dagene udbetales.

Betalingen udgør 4,8 % af lønnen pr. ikke afholdt feriefri-dag.

Kapitel 3 - AFLØNNING, FRITVALG OG PENSION

§ 7 Minimallønninger for handels- og kontorfunktionærer

Voksne mindstelønninger

Pr. 1. marts 2023 23.148,- kr. pr. måned

Pr. 1. marts 2024 23.870,- kr. pr. måned

For deltidsmedarbejdere beregnes stigningen forholdsmæssigt.

§ 8 Personlig tillæg

Stk. 1.

Det er en forudsætning, at der gives højere løn end de i overenskomsten fastsatte minimallønninger.

Stk. 2.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, uddannelse, stillingens indhold og ansvar samt om der kan indgås en aftale om fastløn, jf. § 15.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgskontoen, i forbindelse med den individuelle lønvurdering

Kriterierne skal anvendes på en systematisk, ensartet og objektiv måde overfor samtlige medarbejdere.

Stk. 3.

For hvert fagmodul, som medarbejderen efter aftale med arbejdsgiveren gennemfører på merkonomstudiet, ydes et tillæg på 250 kr. pr. måned. Tillægget ydes første gang måneden efter, at medarbejderen har bestået modulet.

Der ydes kun tillæg for fagmoduler, som er relevante for virksomheden.

I forhold til medarbejdere, som var ansat i virksomheden pr. 1. marts 2010 eller senere, og som på et tidspunkt herefter har bestået et fagmodul på merkonomuddannelsen, skal det vurderes konkret, om medarbejderens løn afspejler denne efteruddannelse.

Stk. 4.

Aftaler i overensstemmelse med stk. 1 træffes direkte mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Kan der ikke opnås enighed, videreføres sagen under organisationernes medvirken.

Stk. 5.

I virksomheder, hvor der ikke er tillidsrepræsentant, træffes aftalen direkte mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Kan der ikke opnås enighed, videreføres sagen under organisationernes medvirken.

Stk. 6.

Lønforhandlinger på lokalt plan i henhold til stk. 2 og 4 skal være påbegyndt senest 14 dage efter kravets fremsættelse.

Stk. 7

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 48.

Stk. 8.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne frit kan drøfte personlig løn og lønforhold indbyrdes.

Stk. 9.

Personlige tillæg skal forhandles og fastsættes ud fra kønsneutrale principper. Personlige tillæg skal ydes efter objektivt begrundede kriterier.

Stk. 10

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter §§ 7,8 og 9, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

”Hvis virksomheden drives som enkeltmandsvirksomhed, skal der ved oplysninger om virksomhedens forhold, kun orienteres om de driftsmæssige forhold og ikke virksomhedsejerens privatøkonomi

Stk. 11

Arbejdsgiveren skal på foranledning af den enkelte medarbejder/tillidsrepræsentant orientere om, hvilke kriterier tillægget er fastsat efter, og hvordan kriteriet er anvendt.

Stk. 12.

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i § 48.

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

Overenskomstparterne skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

Overenskomstparterne kan forud for afvikling af mæglingssmøde efter § 49, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

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

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

Såfremt der ikke forhandles kollektivt, er virksomheden forpligtiget til overfor medarbejderen, at redegøre for de samme oplysninger som nævnt ovenfor.

Stk. 13.

Hvor misforhold - som helhed taget - skønnes at være til stede, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.

Stk. 14.

Hvis der vedrørende den enkelte medarbejder foreligger et forhold, der er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1 og 2, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.

Stk. 15.

Den enkelte medarbejder kan på begæring få oplyst om lønindberetningen til Danmarks Statistik (DISCO-kode) for så vidt angår sig selv.

Stk. 16.

Hvor HK Privat finder baggrund i lov om ligeløn til mænd og kvinder og/i kollektiv overenskomst for at rejse en fagretlig sag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, forinden sagen behandles i henhold til ”Regler for behandling af Faglig strid”.

Der udarbejdes en fælles rapport over besigtigelsen.

§ 9 Aflønning for deltidsbeskæftigede

Stk. 1.

Deltidsbeskæftigede medarbejdere indplaceres efter samme regler som heltidsbeskæftigede, og lønnen beregnes som månedsløn efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2.

Når en heltidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som overfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Hvis arbejde udføres på tidspunkter, hvor der, jf. § 11, ydes forskudttidstillæg til fuldtidsbeskæftigede, ydes dette tillæg også til deltidsbeskæftigede.

§ 10 Minimal lønninger for unge under 18 år

Unge som på grund af arbejdets karakter, jf. Lov om erhvervsuddannelser, ikke skal have oprettet uddannelsesaftale, samt unge der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som oplæringssteder, aflønnes således:

Pr. 1. marts 2023

72,07 kr. pr. time

Pr. 1. marts 2024

74,67 kr. pr. time

Fra den første i den måned, hvor medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 7.

§ 11 Aflønning af ekstrahjælp, skoleelever og studerende

Stk. 1.

Arbejder en ekstrahjælp ud over virksomhedens normale arbejdstid betales efter samme regler som for deltidsbeskæftigede.

Stk. 2.

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

§ 12 Tillæg for arbejde på forskudt tid

Stk. 1.

For arbejde på nedennævnte tider betales følgende tillæg:

1. marts 2023

Kl. 17-22 og lørdag kl. 12-14 32,32 kr. pr. time

Kl. 22-07 43,29 kr. pr. time

1. marts 2024

Kl. 17-22 og lørdag kl. 12-14 33,45 kr. pr. time

Kl. 22-07 44,81 kr. pr. time

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Tillægget ydes dog ikke ved flekstidsordninger, hvor flekstidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 - kl. 17.45.

§ 13 Generel lønberegning

Stk. 1. Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i en måned, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, der falder på en søgnehelligdag, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag.

- b. Ved fravær på grund af ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

Fradraget i lønnen for fridage uden løn beregnes på samme måde.

- c. a. og b. finder tilsvarende anvendelse for deltidsansatte. Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Stk. 2. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste hverdag i måneden.

14 Overarbejde

Stk. 1.

Der er enighed mellem parterne om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, og udført overarbejde bør tilstræbes afspadseret.

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

Stk. 2. Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 5, beregnes med timeløn plus 50 % for de første 3 overarbejdstimer og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, plus 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. litra 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 overarbejde finder sted, regnes betalingen 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 kvarte timer.
- f. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
- g. Hvis uvarslet overarbejde strækker sig over mere end 2 timer, betales en diæt på kr. 165,00 som tillæg til normal overarbejdsbetaling.

Stk. 3. Afspadsering

- a. Hvis medarbejderen ønsker det, kan overarbejde afspadseres, således at 50 % timer afspadseres med 1½ time og 100 % timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Overarbejde bør afspadseres. Dog er det tilladt at akkumulere op til 50 timers overarbejde, før udbetaling finder sted. Akkumuleret overarbejde skal være afspadseret senest 6 måneder efter udførelsen.

Overarbejde kan ikke forlanges afspadseret i en opsigelsesperiode.

Afspadsering aftales mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

§ 15 Fastlønsaftaler

Stk. 1.

Virksomheden og den enkelte funktionær kan skriftligt aftale fast løn inkl. overarbejdsbetaling. En fastlønsaftale kan alene indgås for medarbejdere, som har en månedlig løn på 25.000 kr. eller derover. Aftalen er frivillig og individuel og er en del af medarbejderens ansættelseskontrakt, og tillæg for fast løn samt forventet antal overarbejdstimer skal fremgå af ansættelseskontrakten.

Stk. 2.

Ved indgåelse af fastlønsaftaler skal lønnen fastsættes ud fra medarbejderens indsats, kvalifikationer, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt den tid, der forventes anvendt til arbejdet.

Stk. 3.

Der skal være et rimeligt forhold mellem den aftalte månedsløn og den tid der forventes anvendt til arbejdet, og såfremt tillidsrepræsentanten eller HK Privat finder at der finder misbrug sted, kan spørgsmålet forhandles fagretligt.

Stk. 4.

Hvis der finder flere overarbejdstimer sted end forventet ved aftalens indgåelse, kan medarbejderen forlange aftalen genforhandlet.

Stk. 5.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt fastløn aftale, 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.

Stk. 6

Hvis en funktionær ønsker at overgå fra en aftale om fast løn til aflønning efter de almindelige overenskomstmæssige principper, kan funktionæren opsiges aftalen med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 7.

Arbejdsgiveren kan opsiges aftalen om fast løn med medarbejderens opsigelsesvarsel. Såfremt aftalen opsiges, kan funktionæren maksimalt sættes ned i løn svarende til lønstigningen ved indtræden i fastløn aftalen.

Stk. 8.

En medarbejder kan ikke afskediges som følge af, at vedkommende ikke ønsker at aftale fast løn eller som følge af opsigelse af en fastløn aftale.

§ 16 Produktivitsfremmende lønsystemer

Stk. 1.

Med det formål at styrke de enkelte virksomheders konkurrenceevne og skabe forøgelse af produktiviteten er parterne enige om at anbefale, at der indføres aflønningsformer, der er produktivitsfremmende til fordel for såvel virksomheden som de ansatte.

Stk. 2.

Sådanne lønformer, som bygger på eksempelvis bonus-, provisions- eller

meritvurdering, udformet for medarbejdere enkeltvis eller for grupper af medarbejdere, erstatter eller supplerer de i § 7 fastsatte minimalløns-satser.

Stk. 3.

Hvis virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages forhandlinger herom.

§ 17 Fritvalgskonto

Stk. 1

Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage, børneomsorgsdage eller lægebesøg med barn kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Stk. 2

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. således, at der per denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Bidragssatserne udgør

Pr. 1. marts 2023

7 %

Pr. 1. marts 2024

9 %

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgskontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag med fradrag af 4 % løbende sammen med medarbejderens løn.

Det er en forudsætning for løbende udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgskontoen muligheder.

De lokale parter kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 3

Hvis der er indestående midler på fritvalgskontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 42, skal dog ikke udbetales.

Stk. 4

Indestående ved fratrædelse udbetales med sidste lønudbetaling. Kontoen må ikke udvise underskud.

Stk. 5. Optrappingsordning for nyoptagne medlemmer

- a. Nyoptagne medlemmer af DM Arbejdsgiver, 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 i § 17 er ikke omfattet af nedenstående litra b-d.
- b. Virksomhederne kan i lønnen jf § 14 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen § 17, stk. 2, fraregnet 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %).
- c. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 17 stk. 2, fraregnet 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %), samt bidrag efter nedenstående optrappings-

ordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 17 stk. 2

- d. For så vidt angår de 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %) kan nyoptagne medlemmer af DM-Arbejdsgiver kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DM-Arbejdsgivers besked om virksomhedens optagelse i DM-Arbejdsgiver skal virksomheden indbetale 1,0 %. (fra 1. marts 2024 1,5 %) i bidrag til fritvalgskontoen.

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

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

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

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

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

§ 18 Pension

Stk. 1. Dækning

De medarbejdere, som er beskæftiget hos medlemmer af DM-Arbejdsgiver, og som er omfattet af overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og HK Privat, er omfattet af pensionsordning i Pension Danmark.

Stk. 2. Alder

Arbejdsgivere og medarbejdere indbetaler de til enhver tid gældende pensionsbidrag, såfremt medarbejderen er fyldt 18 år.

Medarbejdere der har opnået folkepensionsalderen, kan vælge om pensionsbidraget skal indbetales til pensionsordning eller om arbejdsgivers pensionsbidrag skal udbetales som løn.

Elever under 18 år skal omfattes af en forsikringsordning efter § 27, stk. 3

Stk. 3. Bidrag og ydelser

Pensionsbidraget er fastsat til en procentdel af den a-skattepligtige lønindkomst.

Bidragssatserne udgør

	1. marts 2023	1. juni 2023
Arbejdsgiverbidrag	8,66%	10,66 %
Lønmodtagerbidrag	4,33%	2,33 %
Samlet bidrag	12,99 %	12,99%

Medarbejdere optaget i pensionsordningen har ret til ordningens ydelser fra optagelsestidspunktet. Alle medlemmer optages uden helbredsbedømmelse.

Vedrørende sammensætning af ydelser henvises til vejledninger fra PensionDanmark.

Stk. 4. Pension under barsel

Med virkning fra 1.juli 2023 forhøjes pensionsbidraget under barsel. Til funktionærer der afholder orlov i henhold til overenskomstens § 20 stk. 1, indbetales under de 10 ugers orlov ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

	Kr. pr. time	Kr. pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	18,45	2.957
Arbejdstagerbidrag	3,69	592
Samlet bidrag	22,14	3.549

Indtil 1.juli 2023 gælder følgende:

Til kvindelige funktionærer, der har afholdt orlov med løn i henhold til overenskomsten i forbindelse med barsel/adoption, indbetales senest med sidste lønudbetaling inden for 19 ugers perioden et ekstra pensionsbidrag:

Arbejdsgiverbidrag	4.394,- kr.
Lønmodtagerbidrag	2.197,- kr.
Samlet bidrag	6.591,- kr.

For deltidsmedarbejdere reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Der foretages forholdsmæssig modregning i det ekstraordinære pensionsbidrag for den periode, hvor der i forvejen udbetales løn med pensionsindbetaling ud over de i overenskomsten fastsatte uger.

Stk. 5. Pensionsoverførsel

Der er mellem overenskomstparterne 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, f.eks. 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.

Stk. 6. Flexjob

Personer, som ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/er medlem af en eller flere pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold, kan lade pensionsbidraget tilgå den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetalinger til.

Personer, som ikke ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/medlem af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold, eller som ikke ønsker at indbetale til en eksisterende pensionsordning, skal lade pensionsbidraget indbetale til den i overenskomsten anførte pensionsordning. Disse personer vil blive optaget i den i overenskomsten anførte pensionsordning i overensstemmelse med de på optagelsestidspunktet gældende forsikringsmæssige betingelser.

Stk. 7. Oprapningsordning for nyoptagne virksomheder

Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen i DM-Arbejdsgiver ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for indmeldelsen skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Stk. 8. Nyoptagne virksomheder med pensionsordning

- a. Nyoptagne virksomheder, der har en pensionsordning ved indmeldelsen, der som minimum svarer til overenskomstens, kan bibeholde denne for de medarbejdere, der er ansat på indmel-

delsestidspunktet. Nye medarbejdere omfattes af pensionsordningen i PensionDanmark.

- b. Hvor overenskomstens § 18, stk. 6, litra a, er en hindring for en virksomheds optagelse i DM-Arbejdsgiver, kan der begæres en tilpasningsforhandling, med henblik på at finde en løsning på virksomhedens optagelse.

Forsøgsordningen bortfalder ved overenskomstens udløb og skal samtidig evalueres af parterne.

Kapitel 4 - FORHOLD UNDER ANSÆTTELSEN

§ 19 Udeblivelse og sygdom

Stk. 1.

Hvis en funktionær udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om grunden hertil så hurtigt som muligt gives arbejdsgiveren.

Stk. 2

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom ved afgivelse af tro og love-erklæring, friattest eller mulighedserklæring.

Endvidere kan friattest eller mulighedserklæring kræves, hvis udeblivelse af få dages varighed hyppigt forekommer.

Arbejdsgiveren kan gennem funktionæren fremkomme med et skriftligt, velbegrundet påkrav til lægen.

Arbejdsgiveren betaler for attesterne.

Stk. 3.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag,

hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 20 Barsel/Adoptionsorlov

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

Stk. 1.

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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 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.

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.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. §18, stk. 4

Stk. 2.

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).

Stk. 3.

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 25 uger (før: forældreorlov).

Af disse 25 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 10 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 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder

Stk. 5.

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 48.

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

Stk. 1.a

Om reglerne ved funktionærers graviditet og adoption henvises til den til enhver tid gældende barsels- og dagpengelovgivning.

Arbejdsgiverens forpligtelse til betaling af løn i forbindelse med barsel, jf. nedenfor, er betinget af, at der ydes refusion til arbejdsgiveren af barsels dagpenge.

En funktionær har i henhold til Lov om ligebehandling ret til at vende tilbage til sin oprindelige eller tilsvarende stilling efter endt barsel/adoptionsorlov.

Stk. 2.b Orlov til mødre

Arbejdsgiveren udbetaler til den kvindelige medarbejder, der på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel i i alt 19 uger. Udbetalingen kan påbegyndes tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og senest på fødselstidspunktet.

Der betales et ekstra pensionsbidrag efter § 18, stk. 4, senest med sidste lønudbetaling inden for 19 ugers perioden.

Stk. 3.c Orlov til adoptanter

Til adoptanter udbetales løn i 19 uger efter samme regler som ovenfor.

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

stk 4.d Orlov til fædre

Til fædre med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet betaler arbejdsgiveren løn i indtil to uger (fædreorlov). Fædreorloven kan placeres i perioden fra fødselstidspunktet og 19 uger frem.

Stk. 5.e Forældreorlov

For forældreorlov, som påbegyndes efter 1. juli 2020 eller senere gælder nedenstående:

Udover barsels- og fædreorlov yder arbejdsgiveren løn under fravær i indtil 16 uger.

Betalingen i de 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt barselsorlov ret til at holde 5 uger og den anden forældre ret til at holde 8 uger.

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

De resterende tre ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forældre.

Medmindre andet er aftalt, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

De 16 uger skal være afholdt senest et år efter fødslen.

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

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder

§ 21 Barns sygdom, omsorgsdage m.v.

Stk. 1

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Frihed gives til den ene af barnets forældre. Der ydes løn for to dage i en sygeperiode.

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

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

Medarbejderen kan få udbetalt et beløb af sin fritvalgskonto, hvis der er midler på denne.

Stk. 2

Der ydes fornøden frihed til forældre til at ledsage deres barn/børn til konsultation hos læge eller tandlæge, samt ved institutionsskift/skole-skift og start.

Frihed til lægebesøg med børn, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Stk. 3.

Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Det er ikke en betingelse, at indlæggelsen kræver, at der overnattes på hospital, ligesom der kan være tale om indlæggelse i hjemmet. Det er alene et lægeligt skøn.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maximalt kan gives den ene af forældrene, der er omfattet af overenskomsten, 5 dages frihed med løn inden for en 12 mdr. periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der ydes fuld løn.

Stk. 4.

Medarbejdere, der har ret til at holde barns 2 sygedage, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få ud-betalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

§ 22 Ferie

Stk. 1. Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timer ugentlig arbejdstid) pr faktiske fraværstimer.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 2. Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 3. Afholdelse af ferie i timer

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 forholds-mæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage

Stk. 4. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, rask-

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

Stk. 5. Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42 (indtil 1 september 2020: § 9) angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 26 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 6. Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan højst overføres 10 feriedage
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december efter ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag B optrykte aftale anvendes
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres
- f. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden

Stk. 7. Ferietillæg ved fratræden

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie

Stk. 8. Oplysning om feriedage

Når en medarbejder med ret til ferie med løn fratræder, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse antallet af ikke afholdte feriedage, der er optjent i virksomheden, evt. på den sidste lønseddel.

Stk. 9 Udbetaling af feriepenge uden ferien afholdes (Ferielovens § 24 a)

- a.** Arbejdsgiveren udbetaler løn under ferie og eventuelt ferietillæg for ikke afholdt ferie efter ferieafholdelsesperiodens udløb til lønmodtageren, hvis beløbet højst er 5.000 kr. før skat og arbejdsmarkedsbidrag og beløbet vedrører ferie ud over 4 uger.
- b.** Den, der administrerer feriegodtgørelsen, jf. § 3, stk. 4 i Ferieloven, udbetaler efter ferieafholdelsesperiodens udløb uhævet feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet højst er 5.000 kr. før skat og arbejdsmarkedsbidrag og beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Er lønmodtageren ikke fratrukket, udbetales uhævet feriegodtgørelse, hvis beløbet er på højst 5.000 kr. før skat og arbejdsmarkedsbidrag og beløbet vedrører optjent ferie ud over 4 uger. Er feriegodtgørelsen indbetalt til en feriekasse efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, er beløbsgrænsen efter 1. og 2. pkt. 3.000 kr. efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
- c.** FerieKonto udbetaler efter ferieafholdelsesperiodens udløb feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet højst er 3.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Stammer feriegodtgørelsen ikke fra et ophørt ansættelsesforhold, ferie ud over 4 uger eller afholdt ferie i ferieafholdelsesperioden, kan FerieKonto træffe afgørelse om, at beløbet tilbagebetales, jf. ferielovens § 36, stk. 2, nr. 4.
- d.** Feriepengeinfo sender en anmodning om udbetaling til den, der administrerer feriegodtgørelsen efter litra b, med en meddelelse til lønmodtageren, når feriegodtgørelsen ved ferieafholdelsesperiodens udløb er højst 5.000 kr. før fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, jf. dog litra b, 3. pkt. Den, der skal udbetale

feriegodtgørelsen, må kun udbetale feriegodtgørelsen, hvis betingelserne i litra b er opfyldt.

Stk. 10. Garantiordningen

DM-arbejdsgiver garanterer for feriegodtgørelsens udbetaling i henhold til ordning af 1. april 2008.

Stk. 11. Pension af feriegodtgørelse

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens § 18.

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

Stk. 12 Manglende feriebetaling

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

Stk. 13 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.

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

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

Kapitel 5 - OPSIGELSE OG FRATRÆDELSE

§ 23 Personlig opsigelse

Stk. 1. Opsigelsen

For medarbejdere omfattet af denne overenskomst henvises til funktionærlovens almindelige bestemmelser.

Ved beregning af medarbejderens anciennitet medregnes elevtiden

Opsigelse kan ikke finde sted under ferie. Dette er gensidigt.

Stk. 2. Forhold i opsigelsesperioden

- a.** Overenskomstens parter er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelser fra medarbejdere i opsagt stilling med kort varsel i situationer, hvor dette fremmer medarbejderens muligheder for at opnå ny beskæftigelse.
- b.** Desuden er parterne enige om at anbefale, at virksomhederne imødekommer opsagte medarbejders eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.
- c.** Feriefridage kan ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, jf. § 6, stk. 2, litra c.
Afspadsering kan ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, jf. § 13, stk. 3, litra b.
Overført ferie kan ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, jf. § 22, stk. 6, litra d.

Stk. 3. Frihed til vejledning og uddannelse ved opsigelse

- a.** Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer - placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i A-kassen/fagforbundet.
- b.** Medarbejdere, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, har ret til en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i §§ 37- 40.
- c.** Til medarbejdere med mindst 3 års anciennitet, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, ydes 10 dages efteruddannelse med løn.
- d.** Udgifter i forbindelse med efteruddannelsen afholdes af Uddannelsesfonden mellem HK Privat og DM-Arbejdsgiver.
- e.** Såfremt efteruddannelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperio-

den, er den pågældende på tilsvarende vis berettiget til efteruddannelse inden for 3 måneder efter fratræden, forudsat han/hun fortsat er arbejdsløs.

- f. Parternes ønsker at udvide mulighederne for at benytte eksisterende ret til uddannelse i forbindelse med opsigelse, så der er op til 5 ugers uddannelse med støtte fra Uddannelsesfonden mellem HK Privat og DM-Arbejdsgiver, der kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Hvis placeringen af de 2 ugers selvvalgt uddannelse ikke kan afvikles i opsigelsesperioden på grund af virksomhedens forhold, bortfalder ovenstående mulighed for så vidt angår de 2 uger.

Kapitel 6 - SÆRLIGE LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER

§ 24 Generelle bestemmelser

Stk. 1. Område

DDe i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for alle elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til lov om erhvervsuddannelser inden for overenskomstens område.

Stk. 2. Formkrav

Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale på en af Undervisningsministeriet godkendt formular.

Det skal af uddannelsesaftalen fremgå, at elevforholdet er omfattet af nærværende overenskomst.

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af praktikstedet og eleven samt underskrevet af erhvervsskolen, forinden uddannelsesforholdet indledes.

Er eleven undergivet forældremyndighed, skal uddannelsesaftalen tillige underskrives af forældremyndighedens indehaver.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesbekendtgørelse og skoleindmeldelsespapirer fås på erhvervsskolerne.

Det er en forudsætning for uddannelsesaftalens gyldighed, at virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende område.

Ved uddannelsens begyndelse udarbejder virksomheden en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål.

Uddannelsesplanen skal på alle tidspunkter mindst opfylde uddannelsesbekendtgørelsen og i sit indhold og tidsforløb understøtte skoleopholdene.

Det påhviler den uddannelsesansvarlige på vegne af virksomheden og efter aftale med eleven og tillidsrepræsentanten - hvor en sådan findes - at udarbejde en uddannelsesplan.

Stk. 3. Læretid m.v.

Uddannelsesstiden fastsættes af de faglige udvalg. Forholdet mellem antal elever og udlærte fastsættes af de faglige udvalg.

Stk. 4. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende. I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

§ 25 Arbejdstid

Elevens arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 5.

For elever, der arbejder på særlige tidspunkter, betales fuldt tillæg efter satserne i § 11.

Om elevers arbejdstid henvises til den til enhver tid gældende lovgivning.

I elevers arbejdstid medregnes undervisningstid og den dertil knyttede

transporttid, der ligger inden for normal arbejdstid. Ved deltagelse i branchekurser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende uger.

§ 26 Aflønning

Stk. 1. Minimallønnen

	Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
1. år/trin	13.548 kr.	14.022 kr.
2. år/trin	14.845 kr.	15.365 kr.
3. år/trin	15.992 kr.	16.551 kr.
4. år/trin	16.362 kr.	16.935 kr.

Stk. 2. Uddannelse på mindre end 4 år

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Stk. 3. Korte uddannelser (Erhvervsuddannelser)

For så vidt angår korte uddannelser (varighed op til 2 år) indplaceres eleverne som følgende:

- Elever uden særlig uddannelsesmæssige forudsætninger påbegynder uddannelsen ved trin 1.
- Elever med HG1 og HG2 påbegynder uddannelsen ved trin 2.
- Elever med gymnasial baggrund påbegynder uddannelse ved trin 2 samt med tillægsbetaling i henhold til stk. 4.

Stk. 4. Elever med gymnasial uddannelse

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har en gymnasial uddannelse, ydes et tillæg til ovennævnte lønninger på

Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
1.087 kr.	1.125 kr.

For elever med en gymnasial uddannelse, som påbegynder en uddannel-

se med handelsskoleophold (jf. § 4 i en af de faglige udvalgs uddannelsesbekendtgørelser), betales der fuld løn (elevløn) fra aftalens indgåelse på det løntrin som eleven skal indplaceres på.

Stk. 5. Elever over 21 år

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.

Stk. 6. Elever over 25 år

Voksne elever over 25 år aflønnes de sidste 12 måneder af uddannelsen med minimallønnen for voksne (§ 4). Forudgående elevtid aflønnes med 90% af minimallønnen for voksne.

Stk. 7. Ikke bestået fagprøve

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 minimalløn jf. § 7.

§ 27 Forsikring til elever

Stk. 1.

Parterne er enige om, at elever under 18 år, som ikke er omfattet af pensionsordningen i § 18, skal omfattes af en forsikringspakke hos Pension Danmark.

Stk. 2.

Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på 350 kr. om året.

Stk. 3.

Indholdet i forsikringspakken aftales i øvrigt mellem overenskomstens

parter og Pension Danmark. Der henvises i øvrigt til Pension Danmarks forsikringsbetingelser.

Forsikringsordningen skal dog indeholde:

- Løbende invaliditetsydelse (33.000 kr.)
- Engangsbeløb ved kritisk sygdom (100.000 kr.)
- Sum ved dødsfald (100.000 kr.)
- Sundhedsordning i PensionDanmark

Stk. 4.

For indbetaling vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmark sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder eleven til forsikringspakken på samme måde som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Stk. 5.

Parterne kan i overenskomstperioden ændre sammensætningen af forsikringspakken.

§ 28 Sygdom, svangerskab og fødsel

I tilfælde af sygdom og ulykkestilfælde - samt ved barsel og adoption - betales fuld løn. Praktikstedet modtager refusion i henhold til gældende lov. I øvrigt henvises til funktionærloven, Dagpengeloven og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

§ 29 Ferie

Der henvises til overenskomstens § 22, stk.5. Eleven er omfattet af ferielovens regler.

Elever er berettiget til overenskomstmæssige fridage og feriefridage, jf. § 6.

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

§ 30 Arbejdsskader

Eleven er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

§ 31 Talsrepræsentant og behandling af faglig strid

Såfremt der i en virksomhed er mere end 2 elever, har disse ret til at vælge en talsrepræsentant, der i samarbejde med tillidsrepræsentanten kan varetage elevernes interesser i alle spørgsmål. Uoverensstemmelser mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under organisationernes medvirken forinden indbringelse for det faglige udvalg/Tvistighedsnævnet.

Det tilstræbes, at uoverensstemmelser søges forligt ved lokal forhandling.

§ 32 Uddannelsens gennemførelse

Eleven må ikke anvendes til arbejde, der ikke henhører til virksomheden og kun undtagelsesvis til arbejde, der ikke vedrører faget i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen og kun under forudsætning af, at de uddannelsesmæssige mål kan nås.

Det påhviler praktikstedet at støtte eleven mest muligt i den praktiske oplæring og i skoleopholdene, og herunder hvor der er behov derfor at iværksætte støtteforanstaltninger, således at de uddannelsesmæssige mål nås inden for aftaleperioden.

I særlige tilfælde kan uddannelsestid forlænges eller afkortes. Dette kan kun ske efter godkendelse af det faglige udvalg.

Eleven og virksomheden har - under alle forhold - ret til at indbringe en afkortning eller forlængelse af uddannelsestiden for det faglige udvalg til endelig afgørelse.

§ 33 Udgifter ved skoleophold

Stk. 1. Befordring

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

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes efter aftale med virksomheden.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal - hvor dette er muligt - anvendes abonnementskort, klippekort o. lign.

Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse i Undervisningsministeriets herom.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km. Bestemmelserne i 2. og 4. afsnit finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Såfremt arbejdsgiveren - efter aftale med eleven - vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmeste liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler arbejdsgiveren elevens transportomkostninger.

I øvrigt gælder de til enhver tid fastsatte regler om Arbejdsgiverens Elevrefusion.

Stk. 2. Betaling af skoleudgifter

Arbejdsgiveren refunderer eleven for bøger. Ligeledes refunderer arbejdsgiveren afgifter til kopiering op til p.t. kr. 550,- for det samlede uddannelsesforløb.

AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove

- a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr. pr. uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Virksomheden afholder alle udgifterne til voksenelevs undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.”

§ 34 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.

§ 35 Støtte fra Uddannelsesfonden

Elever har efter seks måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Uddannelsesfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som for øvrige medarbejdere. Det er en forudsætning, at eleven gennemfører uddannelsen.

Arbejdsgiveren lægger ud for kursusafgift m.v. og kan søge refusion i Uddannelsesfonden, hvis uddannelsen gennemføres. Hvis uddannelsen ikke gennemføres, kan arbejdsgiveren kræve udlagte beløb tilbagebetalt fra eleven.

Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 36 Henvisninger

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

Kapitel 7 - EFTERUDDANNELSE

§ 37 Uddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1.

Den voksende internationale konkurrence stiller krav om fortsat udvikling og effektivisering af virksomhederne.

Der er enighed om, at denne effektivisering er et fælles anliggende for ledelse og ansatte.

Organisationerne er enige om i samarbejde at virke for, at virksomhedernes medarbejdere får den fornødne efter og videreuddannelse for herigennem at styrke branchen.

Med henblik på at udnytte de til rådighed værende ressourcer bedst muligt lægger overenskomstparterne vægt på - under hensyn til virksomhedens tarv - at der gennemføres en personaleudvikling, der bidrager til udvikling og uddannelse af den enkelte medarbejder inden for såvel nuværende som fremtidige arbejdsområder.

Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursustilbud

Stk. 2.

Ud over uddannelse i henhold til ovenstående har medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv ret og pligt til med fuld løn at deltage i nødvendig undervisning inden for den enkelte medarbejders arbejdsområde

Kompetenceudvikling og resulterende uddannelser aftales mellem virksomhed og medarbejder. Til opfyldelse af uddannelsesmål har medarbejderen ret til 10 dages uddannelse årligt uden fradrag i lønnen.

Uddannelserne skal være inden for overenskomstområdet.

Der kan mellem virksomhed og medarbejder aftales et opsparingsforløb med op til 5 kursusdage pr. år i max. 5 år, det vil sige i alt 25 kursusdage.

Stk. 3.

Såfremt en medarbejder af virksomhedsbetingede årsager ikke har udnyttet de 10 dage fuldt ud i det enkelte år, er der mulighed for at foretage en opsparing af de overskydende kursusdage med max. 5 dage pr. år i en periode på max. 5 år.

Forudsætningen for at foretage opsparing af overskydende kursusdage er, at der foreligger en konkret plan for anvendelse af den foretagne opsparing.

Skulle den fastlagte plan ikke kunne gennemføres på grund af forhold i virksomheden, som forhindrer gennemførelsen heraf, er medarbejderen berettiget til at modtage en godtgørelse, der svarer til den foretagne opsparring i tilfælde af afskedigelse.

Stk. 4 Aftale om uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at der ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med en repræsentant for medarbejderne.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 44

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

§ 38 Aftalt uddannelse

Stk. 1. Akademiuddannelser

Der kan nu søges fonden om aftalt uddannelse (100% løndækning) til akademiuddannelser – typisk moduler af 2 ugers varighed. Man kan deltage i 2 moduler årligt, svarende til 4 ugers uddannelse. Akademiuddannelserne kan ses under voksenuddannelser på ug.dk

Stk. 2. Kriterier for aftalt uddannelse

Bestyrelsen for uddannelsesfonden aftaler retningslinjerne for "aftalt uddannelse".

§ 39 Støtte til efteruddannelse

Omkostninger ved uddannelse/kurser dækkes af den fælles uddannelsesfond i henhold til dennes regelsæt. Fonden kan dække følgende omkostninger:

Lønrefusion til arbejdsgiveren efter fradrag for evt. VEU- eller SVU godtgørelse:

- Kursusgebyr
- Kursusmateriale
- Transport til og fra kursussted
- Ophold ved internatkurser

§ 40 Uddannelsesfonden

Stk. 1. Indbetaling til Uddannelsesfond

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren 38 øre pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede funktionærer til Fagbevægelsens Interne Uddannelsesfond. Der afsættes 50 % heraf til den mellem parterne nedsatte uddannelsesfond.

Til yderligere dækning af uddannelsesomkostninger indbetaler arbejdsgiveren 1. juli 2023 75 øre pr. arbejdstime via Uddannelsesfonden.

DM varetager på vegne af uddannelsesfonden opkrævning af FIU-bidrag og bidrag til uddannelsesfonden hos alle virksomheder, der er omfattet af overenskomsten.

I tilfælde af udestående bidrag fra uorganiserede virksomheder overgives sagen fra DM-Arbejdsgiver til HK.

Stk. 2. Overførsel til Uddannelsesfond

50 % af den til enhver tid gældende betaling til DA/LO-udviklingsfond overføres til ovennævnte uddannelsesfond

Stk. 3. Formål og vedtægter

Uddannelsesfondens bestyrelse, som er paritetisk sammensat, udarbejder formål og vedtægter.

Stk. 4. Honorering af tillidsrepræsentanter

Hvis der vælges tillidsrepræsentanter i overenskomstperioden, honoreres disse efter § 44, stk. 2.

Stk. 5. Uddannelseskonsulent

Parterne undersøger muligheden for sammen med andre organisationer at etablere en uddannelseskonsulenttjeneste finansieret af uddannelsesfonden.

Stk. 6. Optrapningsordning for nyoptagne medlemmer

Nyoptagne medlemmer af DM-Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til Uddannelsesfonden fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DM-Arbejdsgivers til HK Privat om virksomhedens optagelse i DM-Arbejdsgivers 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 protokolleteres mellem DM Arbejdsgiver og HK Privat efter begæring fra DM-Arbejdsgiver, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 41 Voksenuddannelse/Meritforløb

Parterne anbefaler, at der med henblik på at fremme medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer tilbydes voksne over 25 år med mindst 3 års anciennitet i virksomheden at opnå faglært kompetence.

Ved deltagelse i voksenerhvervsuddannelsesforløb som meritkurser ydes

der fuld løn. Eventuel refusion efter de til enhver tid gældende regler tilfalder virksomheden.

Kapitel 8 - SÆRLIGE ANSÆTTELSESFORMER

§ 42 Seniorer

Stk. 1.

Med det formål at fastholde medarbejderne i virksomhederne i seniorperioden er parterne enige om at anbefale følgende:

Parterne er enige om, at en virksomhed har pligt til at efterkomme et ønske fra en medarbejder på 58 år eller derover om afholdelse af en seniorsamtale. Formålet med en sådan samtale er at aftale evt. ændringer i arbejdsforholdene, som måtte være nødvendige for, at medarbejderen kan fastholdes på arbejdspladsen.

Til medarbejdere, der er fyldt 60 år, gives 1 seniorfridag med fuld løn pr. år.

Til medarbejdere, der er fyldt 63 år, gives yderligere 1 seniorfridag med fuld løn pr. år.

Der skal for den enkelte være mulighed for at aftale en seniorfridag med fuld løn, mulighed for deltid, mulighed for mere passende arbejde, mulighed for løbende opkvalificering uanset alder.

Stk. 2.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene må ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Stk. 3.

Når der på virksomheden er SU eller valgt en tillidsrepræsentant, inddrages disse i forhold om seniorer. I mindre virksomheder drøftes seniorpolitikken mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse.

Stk. 4.

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

- a. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- c. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 18, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler kan - eventuelt sammen med fritvalgskonto bidraget - anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 6, og akkumulere denne. Værdien heraf kan - eventuelt sammen med fritvalgskonto bidraget - komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Denne ordning kan indsættes i ovenstående overenskomsttekst, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil DM-Arbejdsgiver kunne dække tilgodehavendet via feriepengegarantien.

§ 43 Praktikanter/KVU-studerende

Stk. 1.

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelsen.

Stk. 2.

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, som dækker det pågældende område.

Stk. 3.

I praktikken betales for de dele af uddannelserne, som ikke er berettiget til SU, efter følgende lønsatser:

a. Det merkantile område:

1. marts 2023	1. marts 2024
20.480,- kr. pr. måned	21.197,- kr. pr. måned

b. Andre studerende, der som led i uddannelse er beskæftiget i virksomheden, aflønnes efter denne overenskomsts generelle lønbestemmelse i § 7.

Stk. 4.

I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende løn, arbejdstid, overarbejde, pension m.v.

Kapitel 9 -TILLIDSREPRÆSENTANTER OG TALSREPRÆSENTANTER

§ 44 Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant og talsrepræsentant

- a. På en arbejdsplads, der beskæftiger mere end 4 medarbejdere, har disse ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant.
- b. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c. Tillidsrepræsentanten, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler herfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En lærling eller elev kan ikke vælges til tillidsrepræsentant.
- d. Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden, dette aftales lokalt.
- e. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.”
- f. 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.

Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2017 og har virkning for uddannelsesaftaler indgået efter denne dato.

- g. Hvis en virksomhed har adresser flere steder, er der mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, der dækker alle adresser. Optælling efter litra b foretages samlet for alle adresser.

- h.** Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK/Privat og er meddelt DM-Arbejdsgiver, dog indtræder tillidsmandsbeskyttelsen, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

- i.** Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest muligt stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- j.** Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- k.** Tillidsrepræsentantbeskyttelsen ophører først 3 måneder efter funktionens ophør.
- l.** Hvis der ikke tidligere har været tillidsrepræsentant på virksomheden, skal der, såfremt parterne er enige herom, afholdes et formøde, hvor repræsentanter for organisationerne deltager
- m.** På virksomheder, hvor betingelserne for at vælge en tillidsrepræsentant ikke er opfyldt, kan de organiserede medarbejdere vælge en talsrepræsentant. Et sådant valg skal skriftligt meddeles arbejdsgiveren og HK Privat.

Ligeledes skal det meddeles arbejdsgiveren, hvis medarbejderne på et senere tidspunkt beslutter ikke længere at lade sig repræsentere ved en talsrepræsentant.

- n.** 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.

Stk. 2 Honorering af tillidsrepræsentanter

Hvis der vælges tillidsrepræsentanter i overenskomstperioden, betales fra Uddannelsesfonden følgende beløb til hver tillidsrepræsentant:

Virksomheder med et valggrundlag på op til 49 personer	9.000,- kr. pr. år
Virksomheder med et valggrundlag på fra 50 til 99 personer	16.500,- kr. pr. år
Virksomheder med et valggrundlag på 100 personer eller derover	33.000,- kr. pr. år

De nærmere regler for udbetaling fastlægges af fondens bestyrelse.

Uddannelsesfonden reserverer de nødvendige midler til honorering af tillidsrepræsentanter

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens uddannelse og videreuddannelse

- a. Tillidsrepræsentanten har umiddelbart efter det første valg ret til at starte på grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter (6 uger) og kan under fornødent hensyn til virksomhedens drift afslutte grunduddannelsen inden for en periode på 2 år. Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne frihed til at deltage i uddannelsen.
- b. Herunder har tillidsrepræsentanten under fornødent hensyntagen til virksomhedens drift ret til frihed til deltagelse i mindst 2 ugers uddannelse for tillidsrepræsentanter pr. år.

- c. En tillidsrepræsentant har endvidere ret til 2 ugers efteruddannelse pr. år inden for sit fag. Retten til efteruddannelse kan opspares ved, at der oprettes en personlig efteruddannelseskonto for tillidsrepræsentanten.

Forbrug af den personlige efteruddannelseskonto aftales mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. 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. 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.
- c. 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.
- d. I anliggender vedrørende løn og arbejdsforhold samt vedrørende systematisk overarbejde, jf. § 5, stk. 5, kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager og henstillinger til arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Ved såvel ansættelser som afskedigelser drøftes dette spørgsmål med tillidsrepræsentanten.

- e. 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 organisationens ledelse.
- f. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilede 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.
- g. Tillidsrepræsentanten skal sikres den fornødne frihed til at deltage i faglige møder arrangeret af organisationerne.

Stk. 5. Klubber og opslag

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed - henholdsvis en afdeling heraf - slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. Arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal give tilladelse til den fornødne frihed til medlemmer af klubbens bestyrelse, for at disse kan deltage i godkendte kurser fra Fagbevægelsens Interne Uddannelse.
- 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.

Stk. 6 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 uddannelsesfonden jf. § 40, såfremt uddannelsen kan godkendes i henhold til regler for selvvalgt uddannelse.

Stk. 7 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

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.

Virksomhedens udgifter, i forbindelse med de 6 ugers ekstra opsigelsesvarsel, refunderes i det hele af uddannelsesfonden jf. §§ 37-40.

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.

§ 45 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

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 arbejdssituation eller løn forringes.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og en tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, før forholdet har været behandlet mellem organisationerne.

Stk. 2.

- a. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 44, skal vedkommende rette henvendelse til DM-Arbejdsgiver, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til § 49.
- b. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK Privat har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre 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 § 8.

- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Ansættelsesforholdet kan dog suspenderes, hvis der foreligger sådanne forhold, at en bortvisning kan blive en realitet i henhold til funktionærlovens § 4. En suspensering skal omgående meddeles organisationerne.

- e. Foreligger der i sagen sådanne forhold, som giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Kapitel 10 - ARBEJDSMILJØ

§ 46 Arbejdsmiljø

Stk. 1.

er henvises til bestemmelserne i lovgivning om arbejdsmiljø.

Stk. 2.

Organisationerne er enige om, at der ved skærmarbejde og lign. med jævne mellemrum skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

Stk. 3.

Der er enighed om, at eventuelle spørgsmål vedrørende disse pauser kan forhandles parterne imellem.

Stk. 4.

Det anbefales organisationerne, at indførelsen af ny teknologi sker i samarbejde mellem arbejdstagere og arbejdsgiveren og i henhold til AT-anvisning.

Stk. 5.

I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til protokollat 8 valgte tillidsrepræsentant rette henstilling eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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.

Stk. 8.

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal sikres frihed til at deltage i kurser godkendt af Fagbevægelsens Interne Uddannelse samt møder arrangeret af organisationen.

Stk. 19

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have adgang til it-faciliteter.

Stk. 10.

Der er enighed om, at der i sager om psykisk arbejdsmiljø skal afholdes mæglings- og evt. organisationsmøde, inden sagen evt. indbringes for domstolene.

Kapitel 11 - DIVERSE OVERENSKOMSTMÆSSIGE FORHOLD

§ 47 Organisationsforhold

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

§ 48 Lokalaftaler

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2.

Lokalaftaler, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Stk. 3.

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 kan 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.

Stk. 4.

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutymer eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejderens 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.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Sådanne lokalaftaler kan indgås med en tillidsrepræsentant. Såfremt en sådan ikke er valgt, kan lokalaftalen indgås med Forbundet.

Lokalaftaler om fravigelser kan alene indgås inden for følgende områder;

- Arbejdstid
- Overtid
- Deltidsbeskæftigelse
- Forskudt tid
- Løbende udbetaling af fritvalgskonto, jf. § 17, stk. 2.

Lokalaftaler om forsøgsordninger opsiges som øvrige lokalaftaler.

§ 49 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1. Lokale forhandlinger

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

Stk. 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. Alle sager, hvor der ønskes mæglingsmøde, sendes gennem forbundet.
- d. Sager, der vedrører direkte fortolkning af overenskomsten, eller sager af principiel karakter, forhandles af forbundet.
- e. Arbejdsgiverforeningen ønsker at bibeholde muligheden for at fastholde, at det er forbundet, der har mæglingsmødet i konkrete sager, selvom sagen rejses af en lokal afdeling.
- f. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i § 48 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 48 angivne opsigelsesfrister. Det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- g. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

- h. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- i. Ved afskedigelsessager, hvor den lokale afdeling har haft mæglingsmøde, gælder fristen jf. Hovedaftalen mellem LO/DA først efter et organisationsmøde ved videreførelse i Afskedigelsesnævnet.
- j. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. Organisationerne kan aftale, at mæglingsmødet aftales med en mæglingsrepræsentant fra den lokale afdeling.
- k. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 3. Organisationsmøde

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- d. På organisationsmødet deltager repræsentanter fra organisationerne.

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

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

Stk. 4. Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mægling/mødet/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 ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- 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, 20 arbejdsdage før retsmødet.
- d. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 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, 5 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, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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, 6 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

Stk. 5. 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 overenskomtparterne, 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.

§ 50 Hovedaftale

Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er gældende for nærværende overenskomst.

§ 51 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder, med mindre andet er aftalt.

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat.

De til overenskomsten hørende protokollater anses for en del af overenskomsten.

København 10, marts 2020

DM-Arbejdsgiver

HK Privat

Jens Aage Jensen

Jesper Schmidt Sørensen

Protokollat 1 - Implementering af EU-direktiver

Parterne er enige om, at følgende EU-direktiver anses for implementerede i overenskomsten:

- Direktiv om arbejdstid
- Direktiv vedrørende børn og unges arbejde
- Udstationeringsdirektivet
- Direktiv om forældreorlov
- Direktiv om deltidsarbejde og holddriftsarbejde
- Direktiv vedrørende tidsbegrænset ansættelse
- Direktiv vedrørende afskedigelser i større omfang
- Direktiv om ansættelsesbeviser

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages drøftelser om tilpasning af overenskomstimplementeringen til det øvrige område.

Såfremt der er yderligere direktiver af betydning for overenskomstområdet, er parterne endvidere enige om at optage drøftelser om implementering heraf.

Protokollat 2 - Frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Maskinhandlerforening over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medarbejdere, der er medlemmer af HK/Privats sektorbestyrelse, branchesektionsbestyrelse, forbunds- og sektorudvalg, samt delegerede til kongresser, får den fornødne frihed til at varetage disse hverv.

Forbundet giver Dansk Maskinhandlerforening meddelelse om foretagne valg.

Protokollat 3 - Socialt kapitel

Ud fra ønsket om at udsatte grupper bevarer – og får – plads på arbejdsmarkedet er parterne enige om, at der for medarbejdere med varig eller midlertidig nedsat arbejdsevne aftales muligheder for lokale initiativer, der sikrer arbejdsvilkår med udgangspunkt i overenskomstens gældende bestemmelser.

Aftaler og sikring af vilkår som eksempelvis en personalepolitik på området sker på den enkelte arbejdsplads i samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, vil den lokale HK – afdeling skulle indgå en sådan aftale med virksomheden.

Protokollat 4 - Barselsfond

Nærværende overenskomst er omfattet af reglerne i DA-Barsel.

Protokollat 5 - Vikarer

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

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

Medlemsvirksomheden udleverer kopi af denne overenskomst samt eventuelle lokalaftaler og oplyser om eventuelle kutymen til den udlejende virksomhed.

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

Dansk Maskinhandlerforening og HK/Privat har under overenskomstforhandlingerne 2011 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i overenskomsten

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Parterne er enige om at tilføje nedenstående til protokollat 6, nyt afsnit, til sidst i protokollat 6.

Virksomheden er forpligtiget til at orientere tillidsrepræsentanten om forbrug af vikarer fra vikarbureauer, når der er indgået en aftale med vikarbureauet og når aftalerne ændres.

Protokollat 6 - Ligelønsregler

- a. Parterne er enige om, at ligelønslovens regler inkorporeres i overenskomstgrundlaget mellem parterne, således at §1 stk. 1-3, § 1a, § 2, § 2a, stk. 1, § 3, § 5a, stk. 1-3 og stk. 5, § 6, stk. 2 i den nugældende lov om ligeløn (lovbekendtgørelse nr. 899 af 05/09/2008) bliver en del af aftalegrundlaget mellem parterne.
- b. Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte en eventuel tilslutning til et eksisterende ligelønsnævn.
- c. Overtrædelse af reglerne om ligeløn i overenskomsten kan indbringes for dette ligelønsnævn efter de fagretlige regler.
- d. Parterne en enige om, at der i tilfælde af en ændring af Lov om Ligeløn (Lovbekendtgørelse nr. 899 af 05/09/2008) foretages en genforhandling af denne del af parternes overenskomst.

Protokollat 7 - Elektroniske dokumenter

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

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

Protokollat 8 - Kontrolforanstaltninger

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

1. Såvel HK/Privat som HK/Privats afdelinger retter derfor omgående henvendelse til DM-Arbejdsgiver, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter DM-Arbejdsgiver omgående henvendelse til HK/Privat.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

4. DM-Arbejdsgivers 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 entrepriser for en af DM-Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DM-Arbejdsgiver/HK/Privat ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DM-Arbejdsgiver eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om 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 DM-Arbejdsgiver.
6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af DM-Arbejdsgiver, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Protokollat 9 - Nedsættelse af et udvalg

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, som har til formål nærmere at beskrive, hvilke medarbejdere der er omfattet af overenskomsten, jf. bestemmelsen i § 1.

Desuden har udvalget til formål at overveje, i hvilket omfang de i § 1, stk. 3, nævnte medarbejdere, som er ikke omfattet af overenskomsten, kan omfattes af nærmere bestemte bestemmelser i overenskomsten.

Protokollat 10 - 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. DM Arbejdsgiver og HK Privat 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.

DM Arbejdsgiver og HK Privat 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.

Protokollat 11 - Organisationsaftale om databeskyttelse

DM-Arbejdsgiver og HK Privat 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.

DM-Arbejdsgiver og HK Privat 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 12 - Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne kan indgå en aftale om rådighedstjeneste, hvor der tages udgangspunkt i protokollat nr. 42, aftalt mellem DI og CO-industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2020.

Protokollat 13 - Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at holde sig orienteret om udvalgsarbejde, der pågår mellem Dansk Industri og CO-industri for så vidt angår:

- Arbejdsudleje
- Afdækningen af udviklingen i andre arbejdsformer
- Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde
- Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
- Databeskyttelse
- Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om 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 overenskomst.

Protokollat 14 - Forsøgsordning- eksisterende firmapensionsordninger

Hvor overenskomstens § 18, stk. 6 er en hindring for en virksomheds optagelse i DM-Arbejdsgiver, kan der begæres en tilpasningsforhandling med henblik på at finde en løsning på virksomhedens optagelse.

Forsøgsordningen bortfalder ved overenskomstens udløb og skal samtidig evalueres af parterne.

Protokollat 15 - Natarbejde

Parterne er enige om at implementere Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde i overenskomsten som nyt bilag.

Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 5.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 5.00.

Natarbejder

Definition af natarbejdere er:

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

Eller

- En medarbejder, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

Ved iværksættelse af natarbejde skal følgende efterleves:

1. Der indføres en pligt til, at de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfter, 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 én gang om året
 - b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne
2. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid 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. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iiii. Opfølgning på handlingsplan
3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsterne uændret.

Overenskomstparterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra NFA, herunder de særlige anbefalinger for gravide.

I relation til NFA's anbefalinger er parterne endvidere enige om, at nedenstående, der er aftalt mellem CO-industri og Dansk Industri ved overenskomstfornyelsen 2023, ligeledes følges:

- Gravides natarbejde
 - Angår, at gravide natarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.
- Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
 - Angår behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.
- Anbefalinger om øget screening af natarbejdere
 - Angår, at parterne er enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.
- Overvågning af natarbejde
 - Angår dokumentation for, at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol i form af en årlig tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde.

Herudover følger parterne ligeledes udvalgsarbejde om NFA's anbefalinger iværksat af CO-industri og Dansk Industri ved overenskomstfornyelsen 2023:

- Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
 - Angår udarbejdelse af:
 - Dokumentations-skema
 - Minimumskrav til en specifik APV rettet mod natarbejde
 - Uddannelsesstilbud rettet mod medarbejdere, TR og AMR samt virksomhedsrepræsentanter
 - Opdatering af fælles materialer om natarbejde
 - Minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år

Ovenstående træder i kraft den 1. marts 2024.

Protokollat 16 - Løndannelse

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i § 48.

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

Overenskomstparterne skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

Overenskomstparterne kan forud for afvikling af mæglingssmøde efter § 49, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

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

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

Såfremt der ikke forhandles kollektivt, er virksomheden forpligtiget til overfor medarbejderen, at redegøre for de samme oplysninger som nævnt ovenfor.

Bilag A

Ansættelsesaftale for kontor og lagerpersonale I henhold til overenskomst mellem DM-Arbejdsgiver og HK Privat (undtaget ledere og elever)

Undertegnede arbejdsgiver:

Navn: _____

Adresse: _____

CVR. nr.: _____ Tlf. nr.: _____

ansætter herved:

Medarbejderens navn: _____

Cpr. nr.: _____ Tlf. nr.: _____

Adresse: _____

Mail: _____

Kommune: _____

Reg. nr.: _____ Konto nr.: _____

Stillingsbetegnelse og discokode: _____

Du finder discokoder i afsnit 7.3 DM-Arbejdsgivermappen

Tiltrædelsesdato: _____

Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelsesforhold:

- Tidsbegrænset og ophører senest den _____
 - Opgavebestemt og ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:
-

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives):

- Skiftende arbejdssteder (sæt kryds)

Arbejdstid:

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og HK Privat:

- 37 timer pr. uge
- Der er tale om deltidsansættelse på _____ timer pr. uge.

Arbejdstiden er hverdage fra kl. _____ til _____ eller

- Arbejdstiden fastlægges efter en arbejdstidsplan som udleveres til medarbejderen, eller som medarbejderen gøres bekendt med på en anden måde.

Overarbejde kan forekomme.

Løn:

Personlig månedsløn/timeløn på ansættelsestidspunktet udgør kr. _____
Fritvalgsopsparing betales i henhold til overenskomsten.

Ligeledes betales overarbejdsbetaling og forskudttidstillæg i henhold til overenskomsten.

- Der betales store bededagstillæg, 0,45% af årslønnen, som udbetales løbende / sammen med ferietillæg.

Lønnen udbetales bagud den sidste hverdag i måneden.

Pension:

I henhold til kapitel 3 i overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og HK Privat er medarbejderen omfattet af pensionsordningen i Pension Danmark fra det fyldte 18. år

Ferie:

Ferie afholdes i henhold til ferieloven og kapitel 4 i overenskomsten mellem M-Arbejdsgiver og HK Privat.

Sociale sikringsordninger:

- Medarbejderen er omfattet af ATP
- Medarbejderen er omfattet af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Virksomheden har tegnet arbejdsskadeforsikring hos _____
Medarbejderen er omfattet af sundhedsordningen i Pension Danmark.
 Medarbejderen har desuden mulighed for at blive omfattet af en supplerende sundhedsordning i _____

Uddannelse:

Medarbejderen har ret til uddannelse jf. overenskomsten.

Medarbejderen skal melde sygdom til:

Opsigelse:

Der henvises til funktionærlovens regler.

Prøvetid:

Der er i ansættelsesforholdet aftalt prøvetid jævnfør funktionærlovens § 2 stk. 5. I prøvetiden kan opsigelse gensidigt finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag. Evt. opsigelse skal være afgivet senest 15 dage før prøvetiden udløber.

120-dages-reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt i 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Behandling af personoplysninger:

I forbindelse med ansættelsen behandler virksomheden en række personoplysninger om medarbejderen. Virksomheden behandler overordnet oplysningerne for at sikre, at virksomheden lever op til sine forpligtelser overfor medarbejderen i henhold til ansættelsesaftalen, overenskomsten og den lovgivning, virksomheden skal overholde eller for at dokumentere historikken i ansættelsesforholdet. I virksomhedens persondatapolitik er det beskrevet nærmere, hvilke oplysninger, virksomheden behandler, formålet hermed samt hvilke rettigheder, medarbejderen har efter databeskyttelsesreglerne.

Eventuelle supplerende oplysninger:

Overenskomst:

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder den mellem DM-Arbejdsgiver og HK Privat indgåede overenskomst. Overenskomsten er tilgængelig på organisationernes hjemmesider.

Endvidere gælder funktionærloven, ferieloven samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden.

Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen eller gjort medarbejderen bekendt på anden måde.

Ansættelsesaftale udfærdiget den: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Navn:

Navn:

Tillæg til ansættelsesaftale - aftale om fast løn

(Fastlønsaftale kan alene indgås for medarbejdere, som har en månedsløn på 25.000 kr. og derover).

Der er mellem

Virksomhedens navn: _____

Adresse: _____

Postnr. og by: _____

CVR. nr.: _____ Tlf. nr.: _____

og medarbejderens

Navn: _____

Adresse: _____

Post nr. og by: _____

Cpr. nr.: _____ Tlf. nr.: _____

indgået aftale om følgende tillæg til ansættelsesaftale af _____
_____ i henhold til § 15 i overenskomsten mellem
DM-Arbejdsgiver og HK Privat.

Der er i fastsættelsen af lønnen indregnet almindeligt forekommende merarbejde, overarbejdstillæg, forskudttidstillæg samt tillæg for arbejde på lørdage efter kl. 12, søndage og helligdage og lignende.

Der er taget udgangspunkt i et forventet antal overarbejdstider på _____ pr. måned.

Grundløn: _____ kr.

Tillæg for fastlønsaftale: _____ kr.

Den samlede løn pr. måned: _____ kr.

Der beregnes fritvalgsopsparing samt pension af den samlede løn.

Hvis der finder flere overarbejdstimer sted end forventet ved aftalens indgåelse, kan medarbejderen forlange aftalen genforhandlet.

Hvis medarbejderen ønsker at overgå fra en aftale om fast løn til aflønning efter de almindelige overens-komstmæssige principper, kan medarbejderen opsig aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned.

Arbejdsgiveren kan opsig aftalen om fastløn med medarbejderens opsigelses- varsel.

Ved opsigelse af fastlønsaftale bortfalder tillægget.

Funktionæren kan maksimalt sættes ned i løn svarende til lønstigningen ved ind- træden i fastlønsaftalen.

Denne aftale er gældende fra den: _____

Dette tillæg er udfærdiget den: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Navn:

Navn:

Aftale om ferieoverførsel

Arbejdsgiver: _____

Medarbejder: _____

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

For medarbejdere under overenskomst med HK Privat max 5 dage pr ferieår. Der kan overføres sammenlagt 10 feriedage fra to ferieår..

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt et kryds)

- Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret
- Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den _____ til og med den _____
- Anden eller supplerende aftale: _____

3. Øvrige bestemmelser

- Aftaler om ferieoverførsel skal indgå inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.
- Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, places ferien som øvrig ferie.
- Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:

Virksomhedens underskrift

Medarbejderes underskrift

Håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

På baggrund af overenskomstparternes gode erfaringer med et aftalt bodssystem, der er anvendt ved udenretligt forlig i pensionssager, er der enighed om at indgå denne organisationsaftale.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at fortsætte den anvendte praksis, ligesom Pension Danmark følger en fastlagt rykkerprocedure, hvor fristen for rettidige indberetning og indbetaling af pensionsbidrag er den 10. i den efterfølgende måned, og hvor de inden overlevering skønner, om der er forhold i sagen, der udsætter overleveringen.

Overleveres sagen til overenskomstparterne, tages en vurdering af, om der er undskyldelige forhold ved indberetningen og indbetalingen, hvis ikke betales en bod, der er fortsat pligt til at indbetale skyldigt pensionsbidrag.

Sagerne behandles pr. korrespondance efter nedenstående retningslinjer.

Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure

- a. Manglende indberetning eller indbetaling:
Boden udgør 2.300 kr. (1. marts 2021 - 2.340 kr., 1. marts 2022 - 2.390 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til 4.610 kr. (1. marts 2021 - 4.710 kr., 1. marts 2022 - 4.800 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 7.490 kr. (1. marts 2021 - 7.650 kr., 1. marts 2022 - 7.800 kr.).
Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.
- b. For lidt indberettet eller indbetalt:
Boden udgør 20 pct. af efterbetalingskravet, dog mindst 1.440 kr. (1. marts 2021 - 1.470 kr., 1. marts 2022 - 1.500 kr.).
- c. Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Bod ved fællesmøde

- a. Manglende indberetning eller indbetaling:
Boden udgør 3460 kr. (1. marts 2021 - 3.530 kr., 1. marts 2022 - 3.600 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til 6.340 kr. (1. marts 2021 - 6.470 kr., 1. marts 2022 - 6.600 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 9.510 kr. (1. marts 2021 - 9.710 kr., 1. marts 2022 - 9.900 kr.).
Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.
- b. For lidt indberettet eller indbetalt:
Boden udgør 25 pct. af efterbetalingskravet, dog mindst 2.300 kr. (1. marts 2021 - 2.340 kr., 1. marts 2022 - 2.390 kr.).
- c. Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres ved Arbejdsretten.

Forligsprocedure

HK Privat fremsender forlig til DM-Arbejdsgiver, hvori parterne pålægger virksomheden inden 14 dage fra forligsdato at indberette og indbetale skyldigt pensionsbidrag og at indbetale bodsbeløbet inden for samme frist til HK Privat. Forliget kan rettidigt tiltrædes af DM-Arbejdsgiver inden for 10 arbejdsdage fra afsendelsesdatoen ved fremsendelse af underskrevet forlig til HK Privat. Forliget er tiltrådt rettidigt, såfremt det i underskrevet udgave afsendes fra DM-Arbejdsgiver på sidste dag i 10-dages perioden. Hvis det er nødvendigt at overskride fristen i konkrete situationer, kan parterne aftale det.

HK Privat afventer fremsendelse af begæring af fællesmøde til efter udløbet af tiltrædelsesfristen på forliget.

Parterne er enige om, at det påhviler Pension Danmark at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat unkladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til Pension Danmark. DM-Arbejdsgiver udarbejder et bilag, som Pension Danmark skal anvende som led i rykkerproceduren.

Fællesbestemmelser:

For at bodsniveauet ikke udhules af den almindelige pris- og lønudvikling og dermed mister sin kraft, er der enighed om, at bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde i Industriens Overenskomst § 22.

HK Privat
Weidekampsgade 8
2300 København S
Telefon 70 11 45 45
E-mail hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk

DM-Arbejdsgiver
Kokholm 3A, 1.
6000 Kolding
Telefon 39 27 00 87
E-mail dmh@danskmaskinhandel.dk