

# Landsoverenskomst 2023-2025

for kontor og lager

mellem

**Drivkraft Danmark**

og

**HK Handel**



## Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE.....	2
§ 1 ARBEJDSSTID .....	5
§ 2 DELTIDSBESKÆFTIGELSE .....	6
§ 4 LØN .....	8
§ 5 PENSION .....	10
§ 6 UNGE UNDER 18 ÅR.....	12
§ 7 LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER.....	13
§ 8 MIDLERTIDIGE ASSISTANCER OG VIKARER.....	17
§ 9 PERSONLIG OPSIGELSE .....	18
§ 10 SYGDOM .....	19
§ 11 BØRNS SYGDOM M.M. ....	19
§ 12 BARSEL (GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV) .....	20
§ 13 FERIE .....	23
§ 14 SÆRLIG OPSPARING .....	25
§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	26
§ 16 ARBEJDSMILJØ.....	32
§ 17 UDDANNELSESFONDEN .....	32
§ 18 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING.....	33
§ 19 KONTINGENTTRÆK.....	35
§ 21 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER .....	35
§ 22 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST.....	35
§ 23 LANDSOVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	38
§ 24. ANSÆTTELSESBEVISER .....	39
§ 25 OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	40
ANSÆTTELSESBEVISER .....	41
AFTALE OM IMPLEMENTERING AF DIREKTIV (EU) 2019/1152 AF 20. JUNI 2019 OM GENNEMSIGTIGE OG FORUDSIGELIGE ARBEJDSVILKÅR I DEN EUROPÆISKE UNION (ARBEJDSVILKÅRSDIREKTIVET) .....	41
ARBEJDSMILJØ .....	42
NOTAT OM ARBEJDSMILJØ.....	42
AFTALE OM NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL .....	42
AFTALE OM NYE REGLER OG RAMMER VEDRØRENDE NATARBEJDE .....	44
ARBEJDSSTID .....	45
AFTALE OM OVERENSKOMSTFRAVIGENDE AFTALER.....	45
AFTALE OM ADGANG TIL AT INDGÅ LOKALAFTALER.....	45

<b>AFTALE OM - IMPLEMENTERING AF RÅDETS DIREKTIV AF 23. NOVEMBER 1993 OM VISSE ASPEKTER I FORBINDELSE MED TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN .....</b>	<b>45</b>
<b>AFTALE OM RÅDIGHEDSTJENESTE .....</b>	<b>47</b>
<b>PROTOKOLLAT OM DISTANCEARBEJDE .....</b>	<b>47</b>
<b>PROTOKOLLAT OM FORHANDLING OM IMPLEMENTERING AF DELTIDSDIREKTIVET, DIREKTIVET OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE SAMT DIREKTIV OM ALDER OG HANDICAP .....</b>	<b>47</b>
<b>CHIKANE OG VOLD .....</b>	<b>48</b>
<b>AFTALE OM IMPLEMENTERING AF RAMMEAFTALEN OM CHIKANE OG VOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN.....</b>	<b>48</b>
<b>ELEKTRONISKE DOKUMENTER.....</b>	<b>48</b>
<b>AFTALE OM ELEKTRONISKE DOKUMENTER.....</b>	<b>48</b>
<b>FAGOMRÅDER .....</b>	<b>49</b>
<b>PROTOKOLLAT FOR LAGEROMRÅDET .....</b>	<b>49</b>
<b>PROTOKOLLAT FOR SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR EDB-OMRÅDET.....</b>	<b>50</b>
<b>PROTOKOLLAT OM TILTRÆDELSESOVERENSKOMST FOR LABORATORIEOMRÅDET .....</b>	<b>51</b>
<b>LIGELØN.....</b>	<b>52</b>
<b>AFTALE OM LIGELØN .....</b>	<b>52</b>
<b>AFTALE OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN .....</b>	<b>53</b>
<b>LØN.....</b>	<b>55</b>
<b>ORGANISATIONSAFTALE OM ORGANISATIONERNES ROLLE I FORBINDELSE MED DEN LOKALE LØNDANNELSE .....</b>	<b>55</b>
<b>NYOPTAGNE MEDLEMMER .....</b>	<b>56</b>
<b>AFTALE OM INDFASNING AF SÆRLIG OPSPARING.....</b>	<b>56</b>
<b>AFTALE OM INDFASNING AF BIDRAG TIL UDDANNELSES- OG SAMARBEJDSFONDEN .....</b>	<b>57</b>
<b>ORGANISATIONSAFTALER.....</b>	<b>57</b>
<b>ORGANISATIONSAFTALE OM DATABESKYTTELSE .....</b>	<b>57</b>
<b>ORGANISATIONSAFTALE OM BÆREDYGTIGHED OG DIGITALISERING .....</b>	<b>58</b>
<b>SENIORER .....</b>	<b>58</b>
<b>AFTALE OM SENIORORDNING .....</b>	<b>58</b>
<b>PROTOKOLLAT OM SENIORPOLITIK .....</b>	<b>59</b>
<b>SOCIALT KAPITEL.....</b>	<b>60</b>
<b>PROTOKOLLAT OM SOCIALT KAPITEL.....</b>	<b>60</b>
<b>PROTOKOLLAT OM GRAVIDE.....</b>	<b>61</b>
<b>TILLIDSREPRÆSENTANTER .....</b>	<b>62</b>
<b>PROTOKOLLAT OM AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER .....</b>	<b>62</b>

<b>PROTOKOLLAT OM FORSØGSORDNING FOR FASTE TRÆFFETIDER TIL TILLIDSREPRÆSENTANTER.....</b>	<b>62</b>
<b>TVISTELØSNING .....</b>	<b>62</b>
<b>PROTOKOLLAT OM BEHANDLING AF TVISTIGHEDER MELLEM DRIVKRAFT DANMARK OG HK HANDEL .....</b>	<b>62</b>
<b>UDDANNELSE MV. ....</b>	<b>63</b>
<b>AFTALE OM FRAVIGELSE AF AFTALE OM KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND.....</b>	<b>63</b>
<b>AFTALE OM AFTALT UDDANNELSESLØFT.....</b>	<b>64</b>
<b>FAGLIG KVALIFICERING .....</b>	<b>64</b>
<b>PROTOKOLLAT OM UDARBEJDELSE AF UDDANNELSESFORLØB FOR FAGLIG KVALIFICERING .....</b>	<b>65</b>
<b>AFTALE OM ADMINISTRATIV LETTELSE VED INDBETALING TIL FONDE.....</b>	<b>65</b>
<b>AFTALE OM UDDANNELSE EFTER UDLØBET AF MEDARBEJDERENS OPSIGELSESVARSEL .....</b>	<b>66</b>
<b>AFTALE OM MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER (MUS) .....</b>	<b>66</b>
<b>PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDDANNELSESFOND .....</b>	<b>67</b>
<b>PROTOKOLLAT OM LØN OG ARBEJDSFORHOLD FOR KVVU-STUDERENDE.....</b>	<b>67</b>
<b>PROTOKOLLAT OM BACHELORER OG DTP'ER BACHELORER .....</b>	<b>67</b>
<b>UDENLANDSKE MEDARBEJDERE OG UDSTATIONEREDE.....</b>	<b>67</b>
<b>AFTALE OM KODEKS FOR AFTALER MED UDENLANDSKE MEDARBEJDERE.....</b>	<b>67</b>
<b>AFTALE OM LØNFORHOLD FOR UDSTATIONEREDE MEDARBEJDERE OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN .....</b>	<b>68</b>
<b>ORGANISATIONSAFTALE OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT..</b>	<b>68</b>
<b>VIKARER .....</b>	<b>69</b>
<b>AFTALE OM VIKARBUREAUANSATTE VIKARERS ANCIENNITET M.V. ....</b>	<b>69</b>
<b>AFTALE OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER.....</b>	<b>69</b>
<b>AFTALE OM AT SYNLIGGØRELSE AF SÆRLIG OPSPARING PÅ LØNSEDDEL.....</b>	<b>69</b>
<b>PENSION.....</b>	<b>70</b>
<b>AFTALE OM PENSIONSORDNINGER .....</b>	<b>70</b>

## § 1 Arbejdstid

### 1.

Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.

### 2.

Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.

### 3.

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

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

### 4.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

### 5.

For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages. Der henvises i øvrigt til Aftale om rådighedstjeneste.

### 6.

Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.

### 7.

Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flekstidsordninger.

### 8.

Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg. 5. juni (Grundlovsdag) er hel fridag. Hvis der arbejdes på den aftalte fridag, ydes til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling, medmindre fridagen falder på en søndag.

I sidstnævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100 % Virksomhed og medarbejder kan aftale, at der gives en anden fridag.

## **9. Lokalaftaler om øget varierende arbejdstid**

Der kan på den enkelte arbejdsplads, som en forsøgsordning i overenskomstperioden, indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplanperiode op til 52 uger, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over arbejdstidsplanperioden. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås aftalen med den lokale HK-afdeling.

I aftalen fastlægges rammerne for den øgede varierende arbejdstid. Manglende enighed om forståelsen af lokalaftalen kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. § 21.

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

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.

Der skal sikres, at lokalaftalen indeholder regler om opsigelse.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 29. februar 2025. Allerede indgåede lokalafgifter løber dog videre, uanset bortfald af ovenstående, indtil eventuel opsigelse i henhold til lokalafgiftens opsigelsesregler.

## **10. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde**

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

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

## **§ 2 Deltidsbeskæftigelse**

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering), ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med funktionærlovens varsel, dog for ikke-funktionærer med varsel, jf. § 9,2. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsbeskæftigede deltager i merarbejde og overarbejde.

## § 3 OVERARBEJDE

### 1. Overarbejde

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

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

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

### 2. Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1 og 2, betales med timeløn + 50% for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.

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

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

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

### 3. Afspadsering

- a. Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50% timer afspadseres med 1,5 time, og 100% timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.
- c. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

## § 4 LØN

### 1. Lønfastsættelse

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen.
- b. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse, og om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 4, stk. 1, litra h.
- c. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.
- d. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 1, litra a og b, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- e. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- f. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

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

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

- g. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- h. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 3.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af

stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. b.

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

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

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

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

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

- i. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- j. Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.
- k. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Særlig Opsparing, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

## **2. Beregning af løn for brudte måneder**

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som  $1/25$  af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og sønehelligdage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der  $1/25$  af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

- d. Ved fradrag på grund af fridage fradrages 1/25 af månedslønnen for hver fridag, medmindre medarbejderen er ansat på funktionsløn.

## § 5 Pension

### 1. Pensionssatser

- a. Det samlede pensionsbidrag udgør 12 % af den A-skattepligtige lønindkomst.
- b. Virksomhedens bidrag er 2/3, og medarbejderens bidrag er 1/3. Pr. 1. juni 2023 er virksomhedens bidrag 10 %, og medarbejderens bidrag er 2 %.

### 2. Beregningsgrundlag

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Feriegodtgørelse, månedslønnede og funktionærlignende ansatte
- Feriegodtgørelse, timelønnede
- Særlig opsparing
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)
- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidbetaling
- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af virksomheden
- Sygeferiepenge
- Timeløn
- Ferietillæg

Der er enighed om, at som a-skattepligtig lønindkomst betragtes samme løndele som på industriens funktionærrområde pr. den 1. marts 2012.

### 3. Betingelse for ret til pension

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 2 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.

For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.

For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling. Hvor det mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt, at virksomhedsbidraget udbetales sammen med ferietillægget, kan virksomheden i stedet vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

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

#### **4. Skift af pensionsleverandør**

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

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

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der tidligere har haft pensionsaftale med FunktionærPension eller som i øvrigt er omfattet af FunktionærPension bestanden i Pension for Funktionærer – PFA Pension. Endelig kan virksomheder, der forud for indgåelsen af overenskomst ikke allerede har indgået en pensionsordning, og dermed i forbindelse med overenskomsttiltrædelsen bliver omfattet af Pension for Funktionærer, ikke foretage skift af pensionsleverandør, medmindre parterne er enige herom.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

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

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

- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
- Der henvises til vejledning om skift af pensionsleverandør. Der henvises endvidere til Aftale om pensionsordninger.

## **5. Forsikringsordning for elever**

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

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Drivkraft Danmark er berettiget til at oprette en gruppelevs lignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

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

Invalidepension på kr. 60.000 årligt  
Invalidesum på kr. 100.000  
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000  
Dødsfaldssum på kr. 300.000

## **§ 6 Unge under 18 år**

- a. Unge, som på grund af arbejdets karakter, jf. erhvervsuddannelseslovens bestemmelser, ikke skal have oprettet uddannelsesaftale, samt unge, der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som oplæringsvirksomhed, aflønnes således:

### **Unge under 18 år**

Alle unge under 18 år aflønnes således:

	<b>1. marts 2023 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2024 kr. pr. md.</b>
Minimalløn	11.246,00	11.663,00

For unge uden uddannelsesaftale, der udfører fagligt arbejde i virksomheder, der også før 1/1 1991 kunne godkendes som oplæringsvirksomhed, aflønnes således:

For unge uden uddannelsesaftale, der udfører fagligt arbejde i virksomheden:

	<b>1. marts 2023 kr. pr. md.</b>	<b>1. marts 2024 kr. pr. md.</b>
Minimalløn	12.896,00	13.313,00

- b. For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

- c. Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 4.

## § 7 Løn- og arbejdsforhold for elever

### 1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der påbegynder uddannelse i henhold til bekendtgørelse om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse, jf. lov om erhvervsuddannelser.

### 2. Formkrav

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

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

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

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

Den uddannelsesansvarlige udarbejder på vegne af virksomheden og i samarbejde med eleven senest ved prøvetidens udløb en skriftlig uddannelsesplan for eleven i overensstemmelse med reglerne for oplæring. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

### 3. Praktiktid m.v.

Praktiktidens længde fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne. Det faglige Udvalg har i forlængelse heraf fastsat regler for merit samt for forholdet mellem antallet af elever og udlærte.

### 4. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold i henhold til bekendtgørelsen medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende.

Datoen for prøvetidens udløb skal skriftligt meddeles eleven hurtigst muligt.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

### 5. Minimalløn

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
1. år	Kr. 12.346,00	Kr. 12.778,00
2. år	Kr. 13.761,00	Kr. 14.243,00
3. år	Kr. 14.639,00	Kr. 15.151,00
4. år	Kr. 15.858,00	Kr. 16.413,00

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, hf eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg på kr. 960,00 pr. måned.

Elever med studentereksamen eller HTX, som, inden de har gennemført de 12 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelses § 4, indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

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

Er en uddannelsesaftale f.eks. indgået på 3 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 1. sats og derefter med henholdsvis 2., 3. og 4. sats.

Er en uddannelsesaftale indgået som en afstigningsuddannelse fra en fuld elevuddannelse, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes eleven efter elevlønsatserne i denne paragraf. Eleven indplaceres i elevlønsatserne uden afkortning, så eleven slutter sin uddannelse på det løntrin, der svarer til afstigningsuddannelsens samlede længde.

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

For elever, som ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges indtil ny fagprøve kan afholdes.

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 4.

## **6. Voksenuddannelse**

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

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 4.

## **7. Sygdom, graviditet og barsel**

Ved fravær pga. sygdom, graviditet og barsel henvises til funktionærloven, §§ 5 og 7 samt overenskomstens § 10 og 12. Herudover er reglerne i sygedagpengeloven og lov om ligebehandling af mænd og kvinder m.h.t. beskæftigelse og barselsorlov m.v. gældende.

## **8. Ferie**

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

## **9. Arbejdsskader**

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

## **10. Arbejdstid**

I henhold til Arbejds miljøloven må elever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

I øvrigt henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde.

Elever kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget og inden for den pågældende branche. Sidstnævnte vurdering skal ske eksklusive ansatte på funktionsløn.

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

## **11. Befordring**

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

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befodringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befodringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befodringsmiddel anvendes.

Ved offentlig befodrning ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befodrningen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o.lign. Anvendes eget befodringsmiddel ydes befodringsgodtgørelse pr. kørt km svarende til den til enhver tid gældende sats for befodringsfradrag for kørt km over 120 km, p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

For indkvarterede elever ydes befodrningstilskud 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 afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befodringsgodtgørelse efter dette afsnit.

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

I øvrigt gælder regler fastsat af AER i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

## **12. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb**

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

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

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

## **13. Oplæring i udlandet**

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaf-talen eller tillæg hertil er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem prakticløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

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

#### **14. Selvvalgt uddannelse**

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

#### **15. Oplærings- og uddannelsesansvarlige**

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

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

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

#### **16. Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

#### **17. Anciennitet**

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes ancienniteten ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.

#### **18. I øvrigt**

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

#### **19. Erhvervsgrunduddannelseselever og individuelle delkompetenceuddannelser**

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever og elever i individuelle delkompetenceuddannelser sker efter første års elevsats, jf. § 7, pkt. 5.

## **§ 8 Midlertidige assistancer og vikarer**

Midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, aflønnes i henhold til § 4.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

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

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

## **§ 9 Personlig opsigelse**

### **1. Funktionærer**

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

### **2. Ikke-funktionærer**

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

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

Fra medarbejderside:

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

Fra arbejdsgiverside:

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

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

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

### **3. Rådgivning ved afskedigelse**

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

### **4. Uddannelse ved opsigelse**

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i § 18, pkt. 4, 4. afsnit.

## § 10 Sygdom

### 1. Sygdom

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation.
- c. Friattest kan kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægelig dokumentation kræves, hvis udeblivelse på 1 à 2 dage hyppigt forekommer. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

## § 11 Børns sygdom m.m.

### 1. Børns sygdom

Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing, jf. § 14.

### 2. Børns hospitalsindlæggelse

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, som løn under sygdom.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

### **3. Frihed ved barnets lægebesøg**

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing, jf. § 14.

### **4. Børneomsorgsdage**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing jf. § 14.

## **§ 12 Barsel (graviditet, adoption og orlov)**

### **1.**

Der henvises til gældende lovgivning.

### **2.**

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

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

Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 10 uger efter modtagelsen (tidl. barselorlov), i det omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær 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 betalingen til medarbejderen tilsvarende.

### 3.

Under samme betingelser som i afsnit 2 betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

### 4.

Under samme betingelser som i afsnit 2 betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

### 5.

#### **For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere.**

Under samme betingelser som i afsnit 2 betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

## 6.

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselsorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

### **For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:**

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselsorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

## 7. Pension under orlov

Under 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som holder orlov efter afsnit 2:

Pensionsbidraget udgør:		
Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/pr. md.	kr. pr. time/pr. md.	kr. pr. time/pr. md.
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

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

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. afsnit 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Det samlede pensionsbidrag udgør 3.549 kr. pr. md. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2.957 kr. pr. md. og medarbejderens bidrag 592 kr. pr. md.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## § 13 Ferie

### 1. Almindelige bestemmelser

- Ferieloven er gældende. Det kontante ferietillæg ved ferie med løn udgør 1%. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12½%.

### 2. Feriekort

- Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordningen i stedet for feriekontosystemet.
- Drivkraft Danmark afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

### 3. Ferie på forskud og varsling af ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4. Feriefridage**

a) Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Compensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

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

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

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefri-dage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

## **§ 14 Særlig opsparing**

### **1. Indbetaling**

Der afsættes 7,0 pct. af den ferieberettigede løn til særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2024 afsættes der i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn til særlig opsparing.

Al opsparing til særlig opsparingskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, der i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten, kan vælge at få det opsparede beløb indsat på pensionsopsparingen.

Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Indbetalinger på den særlige opsparing kan for aftaler indgået i henhold til aftale om seniorordning opsøres, hvorefter de sædvanlige udbetalingsterminer oven for ikke finder anvendelse.

Hvis der er indestående midler på særlig opsparingen ved udgangen af maj måned 2023, kan disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

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

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

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

## 2. Udbetaling

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin særlig opsparing via løn-udbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefri-dage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, børns 2. hele sygedag og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Såfremt medarbejderen ønsker løbende udbetaling for det kommende år, skal medarbejderen årligt senest 30. november meddele dette skriftligt til virksomheden. Valget får virkning fra og med lønnen for den kommende måned og frem til 1. december næste år.

## § 15 Regler for tillidsrepræsentanter

### 1. Generelle bemærkninger

Virksomhederne inden for overenskomstens område er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Reglerne for tillidsrepræsentanter er udformet, så de tager højde herfor.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været de ansattes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være en dialog- og sparringspartner for virksomheden.

### 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

a. Mindst 5 organiserede medarbejdere.

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

b. Indtil 4 organiserede medarbejdere.

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

c. Mindst 20 organiserede medarbejdere.

d. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den

ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

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

### **3. Valget til tillidsrepræsentant**

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. På virksomheder, hvor der ikke er mindst 4 medarbejdere med 1 års anciennitet, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

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

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- c. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Drivkraft Danmark.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f. Organisationerne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.
- g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- h. Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.
- i. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

### **4. Tillidsrepræsentantens opgaver**

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

- b. Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten 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.
- e. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- f. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyanstattede 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.
- g. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.
- h. Organisationerne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- i. Tillidsrepræsentanten må ikke, som følge af sit tillidshverv, sættes i stå i sin lønudvikling.
- j. Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres. Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

## **5. Klubber, opslag**

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.

- c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

## **6. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet**

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

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

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

Ved faglig opdatering kan virksomheden søge støtte til resterende kursusudgifter fra kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Kompetencefonden afsætter de nødvendige midler hertil. Der medgår ikke uger fra selvvalgt uddannelse i forbindelse med faglig opdatering.

## **7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

- a. Såfremt en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, jfr. litra b, skal virksomheden rette henvendelse til Drivkraft Danmark, der herefter skal underrette HK HANDEL.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes inden 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst.

Fastholder virksomheden opsigelsen efter organisationsmødet, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

- b. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.
- e. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden, ud over lønnen i opsigelsesperioden, pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.
- i. En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

## **8. Aftale om regionale tillidsrepræsentanter**

Der kan i virksomheden efter aftale mellem HK HANDEL og Drivkraft Danmark indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Reglerne i § 15, stk. 4, litra f og litra i, finder ikke anvendelse for regionale tillidsrepræsentanter.

## **9. Valgbarhed**

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

## **10. Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?**

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

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

## **11. Valget til regional tillidsrepræsentant**

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

## **12. Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse**

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

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

## **13. Opsigelse**

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

## **14. Vederlag til tillidsrepræsentanter**

Drivkraft Danmark og HK HANDEL er enedes om følgende vederlagsbestemmelse til tillidsrepræsentanter:

## **15. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter**

- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetægelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.
- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- c. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august.
- d. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
- e. Vederlaget udgør:

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

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på 16.500 kr.

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

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

Parterne er enige om at revurdere finansieringen af denne bestemmelse, hvis antallet af tillidsrepræsentanter konstateres at være stigende. I givet fald er

parterne indstillet på at finansiere vederlaget til tillidsrepræsentanter via parternes Kompetenceudviklingsfond.

## **16. Adgang til IT og internet**

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

## **§ 16 Arbejdsmiljø**

- a. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
- b. Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.
- c. I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 15 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes arbejdsmiljøorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

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

- d. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.
- e. Parterne anbefaler, at den til enhver tid relevante information, værktøjer og vejledninger om arbejdsmiljø i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø anvendes, og at virksomhederne orienterer sig på branchefællesskabernes hjemmesider om disse.
- f. Efter aftale med ledelsen kan der, i den udtrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendig frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser, herunder relevante arbejdsmiljøkurser udbudt af HK Privat – HK HANDEL.

## **§ 17 Uddannelsesfonden**

Til DA/LO's Uddannelsesfond ydes fra virksomhedens side 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

## § 18 Efteruddannelse og kompetenceudvikling

### 1. Medarbejderkvalificering

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til deres personlige udvikling, opfordrer organisationerne til, at der arbejdes systematisk med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

En systematisk planlægning understøtter arbejdet med at sikre en sammenhæng mellem uddannelsen og medarbejderens mulighed for at leve op til både nutidige og fremtidige jobkrav og derigennem til en forøgelse af kompetenceniveauet til gavn for produktiviteten og medarbejderudviklingen.

Derfor opfordres både virksomheder og medarbejdere til at tage et fælles ansvar for at opfylde virksomhedernes kompetencebehov og medarbejdernes individuelle faglige og almenkvalificerende udvikling. Organisationerne anbefaler, at der ved planlægningen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet.

### 2. Medarbejdersamtaler

Parterne anbefaler, at der i forbindelse med virksomhedens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejdersamtaler.

Parterne anbefaler endvidere, at der ved medarbejdersamtaler anvendes materiale til vejledning og strukturering.

### 3. Uddannelsesudvalg

Det anbefales, at der i virksomheden drøftes rammer og principper for en systematisk uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling. Sådanne rammer og principper bør fastlægges ud fra virksomhedens struktur, organisation og situation.

Drøftelserne anbefales at ske i en eller flere af følgende regler:

- Imellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
- I samarbejde med en uddannelseskontaktperson udpeget blandt medarbejderne.
- I et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg.
- I samarbejdsudvalget.

### 4. Frihed til uddannelse

Deltager en medarbejder i arbejdsmarkedsuddannelser med løntabsgodtgørelse uden for normal arbejdstid, medregnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler virksomheden evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i undervisning med fleksible afholdelsesformer, herunder e-læring aftalt med virksomheden, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Deltager medarbejderen i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejderen under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til to ugers frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længerevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i afsnit 4. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kontor- og Lagerområdet Kompetenceudviklingsfond i op til to uger.

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

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

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

Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længerevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år. Mulighed for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 2 år, udreder virksomheden kursusafgifter, transport i henhold til Arbejdsmarkedsstyrelsens gældende bekendtgørelse og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af HK HANDEL og Drivkraft Danmark.

Organisationerne anbefaler, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

For at understøtte kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning, stiller organisationerne sig til rådighed for rådgivning og vejledning af den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere.

## **5. Dokumentation af uddannelses- og udviklingsaktiviteter**

Såfremt medarbejderne ønsker det, attesterer virksomheden medarbejdernes deltagelse i bl.a. virksomhedens interne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

## **6. Betaling til kompetenceudviklingsfond**

Virksomheden betaler pr. 1. marts 2020 et bidrag til kompetenceudviklingsfonden svarende til 725 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Til den eksisterende kompetenceudviklingsfond indbetales herudover et særligt bidrag på til 0,30 kr. pr. arbejdstime, svarende til 495,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder. Beløbet forhøjes den 1. juli 2023 til 0,40 kr. pr. arbejdstime, svarende til 660,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder.

Det særlige bidrag opkræves sammen med det bidrag til Kompetenceudviklingsfonden, der i forvejen betales, men beløbet holdes separat, således at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne, i fald midlerne ikke er forbrugt.

## **§ 19 Kontingenttræk**

Virksomheden kan efter lokal aftale trække kontingentet til HK HANDEL i de organiserede medarbejders løn og videresende dette til organisationen.

## **§ 21 Afgørelse af tvistigheder**

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til Norm for regler for behandling af faglig strid.

Se protokollat om behandling af tvistigheder.

## **§ 22 Oprettelse af overenskomst**

### **1. Betingelser**

- a. Forbundet kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Drivkraft Danmark gennem denne forening.

- b. Det er en betingelse, at forbundet på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50% af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Et overenskomstkrav kan fremsættes over for enkelte dele af kontor eller lager, såfremt de som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår kan betragtes som selvstændige afdelinger.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

Fra den 1. maj 2012 kan de på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette afsnit nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne inden for overenskomstens dækningsområde i den relevante virksomhed, jf. overenskomstens § 19. Hvis talsrepræsentanten opsiges af virksomheden, kan forbundet kræve en forhandling, der skal finde sted senest 7 dage efter begæringens modtagelse hos Drivkraft Danmark, medmindre andet aftales.

## 2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet overfor Drivkraft Danmark oplyse, hvor mange, ud af det samlede antal ansatte inden for det område kravet vedrører, der er medlem af forbundet.
- b. Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50%-kravet er opfyldt, skal forbundet og virksomheden overfor Drivkraft Danmark nærmere angive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan forbundet fremsætte krav om forhandling organisationerne imellem. Tidspunktet for forhandlingen skal være aftalt inden 14 dage efter dette kravs fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkra­vet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til § 19 stk. 1b, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestids­punkt.
- f. Drivkraft Danmark vil ikke kræve 50%-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en ar­bejdsgiver selv ønsker overenskomst oprettet for sine medarbejdere inden for overenskomstens område, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde fin­des rimeligt, at en overenskomst indgås.

### 3. Forståelse af 50%-reglen

- a. Hvornår skal reglen være opfyldt?

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

- b. Hvilke medarbejdere medregnes?

1. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
2. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 20, stk. 3b, kan ikke medregnes.
3. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvoglede med­regnes ikke.
4. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måne­der.
5. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betrag­tes som ansatte i virksomheden.

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

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

6. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
7. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
8. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
9. Repræsentanter medregnes ikke.

- c. Fuldtid/deltid
1. Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.
  2. Deltidsbeskæftigede medregnes således:
  3. Under 15 timer ugentlig: medregnes ikke.
  4. Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig: medregnes halvt.
  5. 30 timer ugentlig eller derover: medregnes helt.
  6. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

## § 23 Landsoverenskomstens område

### 1. Landsoverenskomst eller særoverenskomst

- a. Dersom HK HANDEL opfylder vilkårene i foranstående § 19 for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter pligtige at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

### 2. Omskrivning af overenskomster til Landsoverenskomsten

- a. En virksomhed - herunder organisationer og foreninger - der ved indmeldelsen i Drivkraft Danmark har indgået overenskomst med HK HANDEL og/eller HK Privat, omfattes fra indmeldelsestidspunktet og uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af landsoverenskomsten.
- b. Der optages snarest efter virksomhedens indmeldelse i Drivkraft Danmark tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler – eller eventuelt i forbindelse med optagelse af organisationer og foreninger særbestemmelser – på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.
- c. Lokale aftaler vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af d og e.
- d. Indgåede lokale aftaler i medfør af litra b kan efter udløbet af overenskomstperioden, hvor den er indgået, opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet er aftalt. I tilfælde af opsigelse af lokale aftaler er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle

ved et mæglingmøde, eventuelt organisationsmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

- e. Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås. Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.
- f. En virksomhed – herunder organisationer og foreninger – der ved indmeldelsen i Drivkraft Danmark ikke har overenskomst med HK HANDEL og/eller HK Privat inden for landsoverenskomstens område, omfattes af landsoverenskomsten fra indmeldelsen. Hvor virksomheden ingen overenskomst har på indmeldelsestidspunktet er det en forudsætning, at betingelserne i § 22 (50 %-reglen) er opfyldt.

### **3. Overenskomstens virkeområde**

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

## **§ 24. Ansættelsesbeviser**

### **1.**

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

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

### **2.**

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

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

medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

### **3.**

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

### **4.**

Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodningen, fremkomme med de behørigte oplysninger.

#### *Anmærkning*

Nærværende § 24 udgår og erstattes af følgende Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) den 1. juli 2023, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft.

## **§ 25 Overenskomstens varighed**

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

**København, den 1.3.2023**

**Drivkraft Danmark**

Jeanette Werner

**HK HANDEL**

Mette Høgh

## **Ansættelsesbeviser**

### **Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)**

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående Aftale om ansættelsesbeviser.

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

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

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

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

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

## **Arbejds miljø**

### **Notat om arbejdsmiljø**

Drivkraft Danmark og HK HANDEL er enige om, at arbejdsmiljøtiltag skal ses som en udviklingsopgave. Det er virksomhedernes egen nytte og egen indsats i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på virksomheden, der skal være hjørnesteinen i fremtidens arbejdsmiljøindsats.

Parternes arbejde med arbejdsmiljøet skal primært foregå i virksomheden og i overensstemmelse med de retningslinjer som branchearbejdsmiljørådene afstikker.

### **Aftale om natarbejde og helbreds kontrol**

#### **Helbreds kontrol**

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 22.00 til kl. 05.00:

- a. Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b. udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

#### **Hyppeghed**

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

#### **Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?**

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer virksomheden herfor.

#### **Hvem forestår helbreds kontrollen?**

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal ske i regi af den af Drivkraft Danmark etablerede brancheordning.

#### **Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder**

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

## Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

Hvis det på baggrund af denne lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i overenskomsten, jf. ovenfor, uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

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

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

## Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

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

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 12. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

## **Aftale om nye regler og rammer vedrørende natarbejde**

Parterne er enige om at implementere NFA's generelle anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

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.

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

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
  - b. dokumenteres skriftligt. Den skriftlige dokumentation skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller et referat af drøftelsen.
2. Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsten uændret.

3. Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
  - a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
  - b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
  - c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
    - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
    - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
    - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
    - iv. Opfølgning på handlingsplan.

## **Arbejdstid**

### **Aftale om overenskomstfravigende aftaler**

Der er enighed om det hensigtsmæssige i, at der opbygges erfaring med overenskomstfravigende aftaler.

Der er derfor enighed om, at der i løbet af perioden kan indgås overenskomstfravigende aftaler, herunder bl.a. om fravigelse af overenskomstens regler om løn og/eller arbejdstid.

Sådanne aftaler indgås lokalt mellem virksomheden, respektive grupper af virksomheder, og den eller de medarbejdere, der omfattes af aftalen. Før aftalen kan træde i kraft, skal den godkendes af overenskomstens parter.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2017, medmindre parterne bliver enige om, at aftalen skal gøres permanent.

### **Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler**

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

### **Aftale om - Implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

Der er mellem Drivkraft Danmark og HK HANDEL, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af

overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for kontor- og lagerområdet, jf. overenskomstens § 1, stk. c, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

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

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

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

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

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

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

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

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

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

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

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

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

## **Aftale om rådighedstjeneste**

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

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

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

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

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

København den 12.3.2020

## **Protokollat om distancearbejde**

Parterne er enige om, at distancearbejde er et skridt i retning af mere fleksible ansættelsesformer og ændrede organiseringsformer, som præger arbejdsmarkedet i servicesamfundet.

Parterne finder, at arbejdsmarkedet i servicesamfundet er karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet og krav om selvstændighed, individualitet og omstillings-evne. Distancearbejde anses som et af midlerne til ændrede ansættelsesformer og ændrede organiseringsformer i fremtidens servicesamfund.

Med henblik på at fremme anvendelsen af distancearbejde som et af midlerne til udviklingen af det fleksible arbejdsmarked, iværksættes følgende initiativer i overenskomstperioden:

- Parterne vil følge udviklingen såvel nationalt som internationalt på området, således at parterne kontinuerligt kan rådgive medarbejdere og virksomheder

## **Protokollat om forhandling om implementering af deltidsdirektivet, direktivet om tidsbegrænset ansættelse samt direktiv om alder og handicap**

Med henblik på rettidig aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og

EFS, samt Rådets direktiv af 27. november 2000 om alder og handicap har parterne aftalt at optage forhandlinger herom i overenskomstperioden.

## **Chikane og vold**

### **Aftale om Implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen**

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

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

Formålet med aftalen er at øge opmærksomheden på og viden om mobning, chikane og vold på arbejdspladsen, samt at give arbejdspladserne en handlingsorienteret ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer med mobning, chikane og vold på arbejdspladserne.

Parterne vil i overenskomstperioden drøfte, inden for hvilke rammer problemer med mobning, chikane og vold bedst kan løses.

Parterne vil udvikle værktøjer, som arbejdspladserne kan bruge til forebyggelse og håndtering af mobning og vold. Udviklingen af værktøjer bør ske i regi af BAR Transport/Engros

Parterne vil ligeledes drøfte, hvordan formidlingen af viden om og håndteringen af mobning, chikane og vold til henholdsvis arbejdsgivere, ledere og medarbejdere skal foregå.

## **Elektroniske dokumenter**

### **Aftale om elektroniske dokumenter**

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

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

## Fagområder

### Protokollat for lagerområdet

A.

For medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager, kan arbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i en eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selvom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Ved manglende lokal enighed kan varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 1, kun indføres eller ændres med 8 ugers varsel, respektive med funktionærlovens eller for ikke-funktionærer med overenskomstens varsel.

B.

Parterne anbefaler, at man lokalt på virksomheden drøfter muligheden for at indgå lokalaftaler. Endvidere anbefales det, at der lokalt optages drøftelser om løndannelsen på virksomheden, bl.a. under henvisning til overenskomstens § 4 stk.

C.

Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling. Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages der på virksomheden forhandlinger herom. Hvis en af parterne måtte ønske det, kan der indhentes den fornødne bistand fra organisationerne.

D.

For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke kan opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.

E.

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

Der betales ikke fratrædelsesgodtgørelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge.

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

For så vidt angår gravide natarbejdere henvises til Aftale om natarbejde og helbreds kontrol.

## **Protokollat for særlige bestemmelser for edb-området**

Bestemmelserne supplerer overenskomsten og er gældende for samtlige medarbejdere inden for edb-området med undtagelse af de medarbejdere, der falder ind under overenskomstens § 20, stk. 3 b.

1. Afgrænsning mellem edb-området og kontorområdet.
  - a. Inden for edb-området hører de funktioner, hvor medarbejderen har som speciale at arbejde med edb.

Som eksempler på funktionsbeskrivelser inden for området kan nævnes:

- 1) Indtastning af data via terminal direkte til edb-anlæg.
  - 2) Betjening af edb-anlæg og servere samt perifere enheder til disse.
  - 3) Overvågning af edb-anlæg, servere og netværk, sikring af produktionsafvikling, herunder afvikling af backup, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af edb-produktionsudstyr.
  - 4) Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.
  - 5) Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning, samt dokumentation af software.
  - 6) Tilretning og implementering af tredjepart software, herunder arbejde med operativsystemer.
  - 7) Projektlejelse, projektafgrænsning og projekimplementering.
  - 8) Konsulent, hotline- og brugerservice i forbindelse med brugen af edb.
  - 9) Databaseadministration og databiblioteksarbejde.
  - 10) Arbejde med og ansvar for edb-sikkerhed og edb-sikkerhedsimplementering.
- b. Uden for edb-området falder de funktioner, hvor medarbejderen i forbindelse med sit øvrige arbejde og på brugerniveau beskæftiger sig med f.eks. tekstbehandling, regneark, administrative systemer, CAD/CAM og Desktop Publishing.

### 2. Aflønning

Organisationerne anbefaler, at den personlige løn forhandles én gang årligt under hensyntagen til de særlige krav, der stilles på edb-området.

### 3. Uddannelse

På grund af udviklingen inden for edb-området kan organisationerne anbefale, at edb-medarbejdere gives mulighed for deltagelse i relevante efter- og videreuddannelseskurser inden for dette område, jf. § 16.

### 4. Arbejdsmiljø

Ved tastearbejde og ved konstant skærmterminalarbejde skal der med jævne intervaller gives passende tid til afspænding af belastede muskler.

#### 5. Rådighedsvagter og skifteholdsarbejde

Ved indførelse af rådighedsvagtordninger og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt. Hver af parterne kan anmode om, at organisationerne inddrages.

#### 6. Overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde inden for edb-området kan være et specielt problem og anbefaler derfor, at overarbejde begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv, samt at præsteret overarbejde afspadseres i videst muligt omfang.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden foretages eventuelle reaktionelle ændringer i protokollatet.

## **Protokollat om tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet**

De nedenfor anførte bestemmelser supplerer overenskomsten for kontor og lager inden for laboratorieområdet.

### **1.1. Laborantpraktikanter**

Laborantpraktikanter uddannes i henhold til bekendtgørelse nr. 976 af 19. september 2009 om erhvervsakademiuddannelser inden for laboratorieområdet med eventuelle senere ændringer.

Ved ethvert uddannelsesforhold oprettes en skriftlig praktikaftale på den af parterne godkendte praktikaftale for laborantpraktikanter med eventuelle senere ændringer.

I øvrigt henvises til funktionærlovens regler.

### **1.2. Oplæringsophold**

Praktikken gennemføres efter de bestemmelser, som fremgår af ovennævnte bekendtgørelse og lov samt efter de retningslinjer, som er fastsat af de rådgivende udvalg, der dækker området.

Praktikken tilrettelægges således, at praktikanten får størst mulig indblik i virksomhedens laboratoriarbejde.

I virksomheder, der beskæftiger laborantpraktikanter, skal der som et minimum være beskæftiget én uddannet laborant eller én person med tilsvarende kvalifikationer.

### **2.1 Løn**

Laborantpraktikanter, der uddannes i henhold til ovenstående bekendtgørelse og lov.

Minimalløn	1. marts 2023	1. marts 2024
I henhold til § 7, stk. 5, 4. år	15.858,00	16.413,00
Tillæg til praktikanter	1.826,00	1.890,00
<b>I alt</b>	<b>17.684,00</b>	<b>18.303,00</b>

## 2.2. Laboratorieassistenter m.v.

Medarbejdere, der er uddannet som laboranter, laboratorie- og miljøteknikere, miljøteknologer, professionsbachelorer i laboratorie-, fødevare- og proces teknologi og diplomuddannede i bioteknologi, proces teknologi og kemi eller udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer samt laboratorieassistenter m.v., aflønnes efter § 4.

## 3. Ferie

Laborantpraktikanter er omfattet af ferielovens regler for elever.

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

## 4. Arbejdsmiljø

Organisationerne er enige om at anbefale,

- at ensidigt belastende arbejde af længerevarende karakter søges begrænset, f.eks. ved afveksling med andet arbejde eller ved, at der gives passende tid til afspænding,
- at såfremt gravide beskæftiges med et arbejde, der efter et lægeligt skøn kan medføre risiko for fosteret, skal virksomheden i videst muligt omfang sørge for omplacering i stedet for hjemsendelse.

## Ligeløn

### Aftale om ligeløn

Parterne ønsker at skabe de bedste rammer for kvinder og mænd på overenskomstmrådet, således at de ud fra deres individuelle forudsætninger og ønsker har lige rettigheder og vilkår – og dermed også lige muligheder.

Parterne ønsker således at fastholde og udbygge en høj deltagelse af både mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked, hvor erhvervsfrekvensen for kvinder internationalt set er blandt de højeste.

Ligeløn er en naturlig del af et moderne og dynamisk arbejdsmarked.

Der er således enighed om, at køn ikke må tillægges betydning ved den enkelte virksomheds fastsættelse af medarbejdernes løn.

Parterne ønsker med aftalen, at der skabes øget fokus på at sikre, at mænd og kvinder får ligeløn for samme arbejde eller arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Der er derfor enighed om at understøtte de enkelte virksomheder og medarbejderes stadige arbejde med at sikre ligelønsprincippernes efterlevelse.

Parterne har derfor indgået følgende aftaler:

- Aftale om implementering af ligelønsloven
- Aftale om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og FH's fælles område.

## **Aftale om implementering af ligelønsloven**

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

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

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

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både

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

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

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

§ 8. Hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

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

§ 9. Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten et mellem parterne oprettet ligelønnsnævn eller ved de civile domstole. HK HANDEL har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 21. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved et mellem parterne oprettet ligelønnsnævn eller ved de civile domstole.

§ 10. Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn kan løses i det fagretlige system, jf. dog denne aftales § 9.”

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

## Løn

### **Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse**

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

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af

funktionæroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

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

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

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

## Nyoptagne medlemmer

### Aftale om indfasning af særlig opsparing

- A. Nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt funktionæroverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en særlig opsparing eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra b-d.
- B. Virksomheden kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, stk. 2, litra B, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 2, litra B, fraregnet 4 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 2, litra B.
- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 % (fra 1. marts 2024 1,5 %) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 % (fra 1. marts 2024 3,0 %) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 % (fra 1. marts 2024 4,5 %) i bidrag til særlig Opsparing.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %) i bidrag til Særlig opsparing.

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

## **Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden**

Medlemmer af Drivkraft Danmark, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden på kontor- og lagerområdet først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

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

## **Organisationsaftaler**

### **Organisationsaftale om databeskyttelse**

Drivkraft Danmark og HK HANDEL – 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.

Drivkraft Danmark og HK HANDEL – HK Privat er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende

praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

## **Organisationsaftale om bæredygtighed og digitalisering**

Parterne er enige om, at medarbejdere skal være i stand til at udnytte teknologien og forstå digitaliseringens muligheder og udfordringer. De seneste år er der kommet en række nye uddannelser, der på flere forskellige uddannelsestrin har fokus på digitalisering og teknologi. Parterne er enige om at støtte op og bidrage til, at flere søger uddannelser og efteruddannelser, der kompetenceudvikler dem inden for digitalisering og teknologi.

Teknologiforståelse og digitale færdigheder er vigtige, men også ny viden og træning, som ruste de nyuddannede til at leve op til de stigende forventninger til fx viden om bæredygtige teknologiske løsninger og klimapåvirkning, er vigtigt.

Teknologi og bæredygtighed hænger tæt sammen, og teknologiske løsninger vil ofte være én af vejene til grønnere og mere ansvarlige produkter/services.

Parterne er på den baggrund enige om i overenskomstperioden at arbejde for mere undervisning i bæredygtighed og digitalisering, som kan ruste både medarbejderne og virksomhederne til at imødekomme fremtidens krav hertil.

## **Seniorer**

### **Aftale om seniorordning**

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing jf. § 14, pkt. 3 til finansiering af seniorfridage.

#### **Pensionsbidrag**

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 5. Det konverterede pensionsbidrag ind sættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing.

#### **Ikke-afholdte feriefridage**

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 13 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres særlig opsparing jf. § 14 med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

### **Valg vedrørende seniorordning**

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

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 13, pkt. 3.

### **Andre former for arbejdstidsreduktion**

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

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

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

## **Protokollat om seniorpolitik**

Det anbefales, at der udarbejdes en seniorpolitik på virksomhederne f.eks. som led i den generelle personalepolitik.

Protokollatets formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for begge parter.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet.

Formålet med en seniorpolitik er:

- at sikre kontinuitet for virksomheden
- at fremme arbejdsglæden for ældre medarbejdere
- at synliggøre ældre medarbejders værdi til gavn for hele arbejdspladsen

- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør
- at give muligheder for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb og/eller fratrædelse.

Arbejdsforhold for ældre medarbejdere bør tilrettelægges så fleksibelt som muligt under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejdernes ønsker og behov. Flexibiliteten skal bidrage til, at den enkelte medarbejders og virksomheds ønsker og behov skal tilgodeses med hensyn til tidspunkt og form for arbejdsophør, aftale om nedtrapping, jobskift og ændret arbejdstid.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes og afvejes i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale, eller/og når en af parterne måtte ønske det.

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

Konkrete redskaber i seniorpolitikken kan være: Flexibilitet i arbejdets organisering, omplacering/omrokering, retrætestillinger, nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hocopgaver m.m.

Parterne opfordrer til, at seniorpolitikken udarbejdes i SU og eventuelt indgår som et element i personalepolitikken.

I mindre virksomheder kan seniorpolitikken drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse, såfremt parterne er enige herom.

Virksomheden vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

## Socialt kapitel

### Protokollat om socialt kapitel

I.

- a. Overenskomstens parter er enige om, at beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet skal fremmes:

Ved udsatte grupper forstås f.eks.:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår.
- Personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender.

- b. Parterne er enige om at opfordre større virksomheder og medarbejderne til at give ledige, omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering, øgede muligheder for beskæftigelse i jobtræningsstillinger og ordinære stillinger.

Stillingerne under pkt. a og b skal som hovedregel have beskæftigelsesfremmende effekt eller sikre, at de under a omtalte nuværende ansatte bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Endvidere er der enighed om, at der i overenskomsten ikke er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelsen af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Der er heller ikke i overenskomsten bestemmelser, der begrænser virksomhedernes mulighed for at bruge de støtteordninger, der tilbydes virksomheder, der ønsker at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, selv om medarbejderen i en kortere eller længere periode ikke kan leve op til kravene for fuld, normal beskæftigelse.

Parterne opfordrer til, at det sociale kapitel udarbejdes i SU.

I mindre virksomheder kan det sociale kapitel drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse, såfremt parterne er enige herom.

Parterne er enige i betydningen af, at Arbejdsformidlingen (AF) og den lokale socialforvaltning får en tættere kontakt til virksomhederne og deres medarbejdere, således at beskæftigelsen af ledige og iværksættelsen af sociale aktiviteter/aftaler tilpasses den enkelte virksomhed og dennes virksomhedskultur. Det anbefales, at der indgås aftaler mellem AF, kommunerne, virksomhederne og HK.

Det tilstræbes, at aftaler af ovennævnte art ikke medfører afskedigelser eller forringelser af nuværende ansattes vilkår.

## **II. Iværksættelse**

Med det formål at øge kendskabet til de forskellige støtteordninger iværksættes en fælles oplysningsindsats.

Der nedsættes derfor en initiativgruppe bestående af repræsentanter for Drivkraft Danmark og HK, som skal udarbejde forslag til informationsmateriale og konkrete projekter, som skal være modeller for lokale aftaler.

Initiativgruppen skal som led i arbejdet tage kontakt til udvalgte, regionale arbejdsmarkedsråd samt til udvalgte kommuner for at sikre, at de projekter/modeller, der foreslås, kan fungere i sammenhæng og i naturlig forlængelse af de eksisterende initiativer, der tages i arbejdsmarkedsråd og kommuner.

## **Protokollat om gravide**

Parterne finder det ønskeligt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Parterne er enige om at anbefale at:

- undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet og fremme fastholdelse

- fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide
- fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf.

## **Tillidsrepræsentanter**

### **Protokollat om afskedigelse af tillidsrepræsentanter**

Parterne har aftalt, at Landsoverenskomsten for Kontor og Lager mellem Drivkraft Danmark og HK HANDEL §13,5 ligeledes gælder for medlemmer af HK HANDEL, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter, medlemmer af Europæiske samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, på de virksomheder, hvor Landsoverenskomsten for kontor og lager ikke er trådt i kraft.

### **Protokollat om forsøgsordning for faste træffetider til tillidsrepræsentanter**

Som en forsøgsordning kan der i overenskomstperioden efter nærmere aftale mellem parterne indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten om faste træffetider.

Træffetid kan være, at tillidsrepræsentanten på faste tider får mulighed for at bevæge sig rundt og tale med kollegerne og holde mobiltelefonen åben.

Såfremt der aftales træffetid, begrænser det ikke tillidsrepræsentantens generelle ret til den nødvendige frihed til udførelse af tillidshvervet.

### **Frihed til faglige tillidshverv**

Parterne er enige om, at Drivkraft Danmark over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK Privat og HK HANDELs sektorbestyrelse, forbundsudvalg og HK's hovedbestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. HK Privat og HK HANDEL giver Drivkraft Danmark meddelelse om foretagne valg.

## **Tvisteløsning**

### **Protokollat om behandling af tvistigheder mellem Drivkraft Danmark og HK HANDEL**

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under

medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds, er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

### **Organisationsmøde**

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

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

### **Generelle spørgsmål**

Drivkraft Danmark og HK kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem overenskomstparterne afholdes møde på Drivkraft Danmarks kontor til drøftelse heraf. Et sådant hovedudvalgsmøde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende dette protokollat, herunder om overholdelsen af de nye tidsfrister, skal indbringes til behandling i hovedudvalget.

### **Gyldighedsperiode**

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

## **Uddannelse mv.**

### **Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond**

Der er enighed om at fravige § 18, stk. 4, på følgende punkter:

- a. Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. § 18 stk. 4, 4. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 18, stk. 4, 6. afsnit, og elevs ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 7, n., samt vikarbureauvikarer, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2025.

## **Aftale om aftalt uddannelsesløft**

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

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver.
- Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5).
- De 10 dages selvvalgt uddannelse som optjenes i det førstkommende år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6) anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet.
- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse.

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

Virksomheden kan søge kompetencefonden om 100 % lønkomensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder.

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

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

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

## **Faglig kvalificering**

For at sikre den nødvendige opkvalificering af medarbejdere inden for overenskomstens område, og derigennem forbedre virksomhedernes konkurrenceevne, opfordrer overenskomstens parter ufaglærte medarbejdere og deres virksomheder til at tilrettelægge en uddannelsesplan, der fører frem til faglært uddannelse, for medarbejderen.

Med henblik på at opnå en faglig uddannelse inden for overenskomstens område gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år, inden for en

periode på 3 år, til at deltage i de af parterne anerkendte meritgivende kurser/kursusforløb under forudsætning af:

- Medarbejderen er fyldt 25 år.
- Medarbejderen har 4 års faglig anciennitet inden for overenskomstens område, heraf 2 år i nuværende virksomhed.
- Medarbejderen kan opnå merit til, hvad der svarer til minimum  $\frac{3}{4}$  af den praktiske del.
- Medarbejderen har et teoretisk efterkvalificeringsbehov på højst 15 uger, fx opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb.
- Uddannelsesforløbet aftales med virksomheden (både den praktiske og den teoretiske del samt fagprøve).

I perioden, hvor medarbejderen deltager i faglig kvalificering, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Der kan maksimalt ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden for op til 750.000 kr. i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

## **Protokollat om udarbejdelse af uddannelsesforløb for faglig kvalificering**

Med henblik på at styrke virksomhedernes behov for kvalificerede og fleksible medarbejdere samt at tilsi­k­re tillærte medarbejdere over 25 år at kunne opnå fuld faglig og anerkendt kompetence, vil overenskomstparterne sammen tage initiativ til at få udarbejdet sammenhængende, modulopbyggede efteruddannelsesforløb.

Parterne vil medvirke til at motivere uddannelsesinstitutionerne til at gennemføre sådanne forløb under det godkendte efteruddannelsessystem på en for virksomhederne og medarbejderne fleksibel måde.

Parterne henstiller til Det faglige Udvalg hurtigst muligt at få fastlagt retningslinjer for meritering samt for forholdet mellem antallet af elever og antallet af ud­lærte.

Parterne er enige om, at informationen om sådanne regler med fordel kan offentliggøres ved optryk sammen med overenskomsten.

## **Aftale om administrativ lettelse ved indbetaling til fonde**

For at lette virksomhedernes administration i forbindelse med opkrævning til fonde er der enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelser mellem overenskomstparterne for at sikre forenkling heraf, herunder at skabe mulighed for, at opkrævning kan ske på samme grundlag og tidspunkt.

## **Aftale om uddannelse efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel**

Parterne ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfond kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasning i lovgivningen, vil nedenstående blive tilføjet som nyt 4. og 5. afsnit i § 18, stk. 5:

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

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

Støtten fra Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

Nuværende § 18, stk. 5, 4.-8. afsnit bliver herefter til 6.-10. afsnit.

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

## **Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS)**

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

Parterne forpligter sig til at arbejde for fortsat udbredelse af MUS i virksomheder omfattet af overenskomsten, med udgangspunkt i markedsføring af [www.samta-lens123.dk](http://www.samta-lens123.dk).

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

Tilrettelæggelse af markedsføringsindsatsen og opfølgningen foretages i regi af uddannelsesfonden for kontor- og lagerområdet.

## **Protokollat vedrørende uddannelsesfond**

Der henvises til overenskomsten mellem HK/Privat og Dansk Erhverv.

## **Protokollat om løn og arbejdsforhold for KVU-studerende**

For KVU-studerende uden forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet er minimallønnen fastsat som følger:

1. marts 2023	1. marts 2024
17.778,00	18.400,00

For KVU-studerende med forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet er minimallønnen fastsat som følger:

1. marts 2023	1. marts 2024
23.488,00	24.310,00

## **Protokollat om bachelorer og DTP'er bachelorer**

Der er enighed om, at bachelorer, der udfører arbejde inden for overenskomstens område, er omfattet af overenskomsten.

DTP'ere. Der er enighed om, at medarbejdere, der udfører DTP-arbejde, er omfattet af overenskomsten.

## **Udenlandske medarbejdere og udstationerede**

### **Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

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

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

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

Såfremt Drivkraft Danmarks medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med løn-udbetalingen.

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

## **Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten**

Nærværende aftale gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt Landsoverenskomst for Kontor og Lager i forhold til medarbejdere, der er omfattet af Landsoverenskomst for Kontor og Lager.

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

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

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

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

## **Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant**

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

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

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden har uddannelsesrepræsentanten efter aftale med ledelsen ret til op til 1 dags frihed uden løn om året med henblik på at opkvalificere medarbejderen til den funktion, som ligger i hvervet som uddannelsesrepræsentant. Medarbejderen har ret til lønkomensation fra Uddannelses- og samarbejdsfonden. Overenskomstparterne aftaler nærmere retningslinjer for uddannelsen. Forsøgsordningen bortfalder pr. den 28. februar 2025.

## **Vikarer**

### **Aftale om vikarbureauansatte vikarers anciennitet m.v.**

Parterne er enige om umiddelbart efter overenskomstfornyelsen at gennemføre et udvalgsarbejde med henblik på at indpasse ovennævnte bestemmelser fra overenskomsten mellem DEA og HK/Privat i overenskomsten mellem HK HANDEL og Drivkraft Danmark.

### **Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer**

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

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

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

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

### **Aftale om at synliggørelse af særlig opsparing på lønseddel**

Parterne har drøftet behovet for at synliggøre særlig opsparing over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på særlig opsparing fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne

er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

## Pension

### Aftale om pensionsordninger

#### 1. Respekt for bestående aftaler

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele de af denne overenskomst dækkede medarbejdergrupper, kan træde i stedet for Pension for Funktionærer – PFA Pension på følgende betingelser:

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

Mindst 50 pct. af pensionsbidraget til en pensionsordning skal anvendes til en livslang ydelse (livrente).

Hvor der sker indfasning af pension, skal der dog forlods ske indbetaling til de i overenskomsten fastsatte forsikringselementer, således at den andel af pensionsbidraget, der skal anvendes til livrente, kan blive mindre end 50 pct.

Ovennævnte krav gælder alle pensionsordninger omfattet af Landsoverenskomsten.

Allerede indgåede pensionsaftaler i overenskomstdækkede virksomheder, hvor pensionsbidraget til ratepension og/eller kapitalpension overstiger 50 pct., kan opretholdes. Ligeledes kan aftaler indgået med overenskomstdækkede dele af kapitalkæder, der er medlem af Drivkraft Danmark, der fraviger fra ovenstående, opretholdes ved efterfølgende indgåelse af overenskomst for ikke i forvejen overenskomstdækkede butikker/afdelinger ejet af samme kapitalkæde. Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af Drivkraft Danmark, får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende. Forudsætningerne for, at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser, er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

I koncerner gælder samme principper for respekt for eksisterende aftaler som i virksomhederne i øvrigt i henhold til denne aftale. Dog gælder herudover, at et

selskab inden for en koncern, som er omfattet af overenskomsten, men som ikke har en eksisterende pensionsaftale, kan løse overenskomstens pensionsforpligtelse via en eksisterende pensionsaftale, der anvendes andetsteds i koncernen. Det gælder dog kun, hvis denne aftale finder almindelig anvendelse i koncernen, og hvis aftalen i det pågældende selskab omfatter samtlige lønmodtagere under overenskomsten i det pågældende selskab.

## **2. Bruttolønsaftaler**

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

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

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

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

## **3. Modregning**

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

## **4. Indfasning af pension**

- a. Kommende medlemmer af Drivkraft Danmark, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt Landsoverenskomst for kontor og lager kan vælge indfasning af pensionsordningen på følgende vilkår. Undtaget herfra er dog virksomheder, overfor hvilke HK HANDEL eller HK Privat inden indmeldelsen i Drivkraft Danmark har rejst krav om overenskomst.

- b. Det samme er gældende for nuværende ikke overenskomstdækkede medlemmer af Drivkraft Danmark. I den forbindelse kan en repræsentant for HK, efter aftale med virksomheden, besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse. HK skal, samtidig med at HK retter henvendelse til virksomheden, skriftligt orientere Drivkraft Danmark herom.
- c. Pensionsordningen indføres således:
- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark, dog med virkning fra den første i en måned, betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 4 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.
- d. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- e. Overenskomstens aftale om pensionsordninger er gældende.

## **5. BETINGELSER FOR AT HAVE RET TIL PENSION**

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.

For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.

For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden

forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling. Hvor det mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt, at virksomhedsbidraget udbetales sammen med ferietillægget, kan virksomheden vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

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

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

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

## **6. SKIFT AF PENSIONSLEVERANDØR**

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.

- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
- Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt

arbejdsmarkedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

Der henvises til vejledningen om skift af pensionsleverandør.

#### **7. SÆRLIG OPSPARING**

Der henvises i øvrigt til de aftalte regler om særlig opsparing, jf. § 14.

#### **8. INDESTÅELSESERKLÆRING**

Dokumentation, for at overenskomstdækkede virksomheder opfylder overenskomstens pensionsbestemmelser, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikrings-selskabet om, at ordningen opfylder kravene til pensionsordningen i overenskomsten, og at pensionsselskabet indestår herfor.

#### **9. RISIKOOVERSKUD**

Risikooverskud i forbindelse med forsikringsdækninger anvendes til regulering af forsikringspræmien eller tilskrives de forsikredes depoter.

#### **10. GENKØB AF PENSIONSORDNINGEN**

Pensionsordningen kan alene genkøbes, såfremt den forsikrede tager varigt ophold i udlandet. Genkøb sker i overensstemmelse med gældende skatteregler. Mindre pensionsdepoter kan genkøbes i henhold gældende skatteregler. Parterne aftaler beløbsgrænsen for genkøb. Pr. den 1. marts 2017 er grænsen aftalt til max. 8.000,00 kr.

#### **Vejledning om skift af pensionsleverandør**

Der gælder følgende regler for skift af pensionsleverandør:

Reglerne er ens på Servicestationsoverenskomstens og kontor og lageroverenskomstens områder og gælder for de medarbejdere, som overenskomsterne vedrører.

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

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

Betingelserne for at foretage et skift af pensionsleverandør er:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør.
- Virksomheden skal informere medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.

- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt. Disse betingelser er, at der skal være en invalide- og dødsfaldsdækning på mindst 60.000,00 kr. samt en alderspension.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet – hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Det er ofte virksomheden, der tager initiativ til at skifte pensionsleverandør, eventuelt efter opfordring fra medarbejderne. Det er i forhold til medarbejderne vigtigt, at processen omkring skift af pensionsleverandør gennemføres på betryggende vis.

#### *Samarbejdsudvalg*

Har virksomheden et samarbejdsudvalg, skal dette informeres om virksomhedens planer om at skifte pensionsleverandør, inden den formelle proces sættes i værk.

#### *Hvem skal deltage i afstemningen?*

Afstemningen skal finde sted blandt de pensionsberettigede medarbejdere, der er omfattet af Kontor og lageroverenskomsten.

Er virksomheden omfattet af såvel Servicestationsoverenskomsten som Kontor og lageroverenskomsten, skal der finde separate afstemninger sted for hver overenskomst.

Der bør derfor laves en liste over de pensionsberettigede medarbejdere, som skal deltage i afstemningen.

For at være pensionsberettiget efter overenskomsten skal følgende betingelser være opfyldt på afstemningsdagen:

- Medarbejderen skal være fyldt 18 år.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været ansat i mindst 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten, medmindre medarbejderen allerede ved ansættelsen er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

#### *Informationsmateriale*

Beslutningen om skift af pensionsleverandør kan medføre betydelige langsigtede økonomiske konsekvenser for medarbejdernes forsikringsmæssige og pensionsmæssige vilkår. Beslutningen om eventuelt at skifte pensionsleverandør bør derfor ske på et godt oplyst grundlag.

Det er virksomhedens forpligtelse at informere medarbejderne om indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Det kan derfor være relevant at lave en oversigt over, hvilke forskelle der er i de relevante pensionsordninger. Informationen kan udarbejdes af de relevante pensionsleverandører.

Informationen kan ske på mange måder:

Parterne anbefaler, at pensionsleverandørerne udarbejder et let forståeligt og kortfattet informationsmateriale, som redegør for fordele og ulemper ved de forskellige produkter, som selskaberne tilbyder. Det skriftlige materiale bør suppleres med tilbud om et medarbejdermøde, hvor informationen gives, og hvor der er mulighed for at stille spørgsmål.

Der bør gives medarbejderne en periode på mindst 14 dage til at søge råd og vejledning, inden afstemningen om eventuelt skift af pensionsleverandør finder sted.

#### *Ingen omkostninger for medarbejderne*

Et skift af pensionsleverandør skal ske uden omkostninger for de forsikrede. Dette betyder, at skift af pensionsleverandør ikke må medføre, at der sker et fradrag i de forsikredes depoter. Beregner den «gamle» pensionsleverandør sig et gebyr i forbindelse med opgørelse af depotet, skal virksomheden eller den nye pensionsleverandør bære denne omkostning.

#### *Forsikringsmæglere*

Forsikringsmæglere er uafhængige personer eller virksomheder, der skal sikre kunderne det bedste forsikringsvilkår. Forsikringsmægleren er virksomhedens rådgiver.

Såfremt der i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør medvirker en forsikringsmægler, anbefales det, at virksomheden oplyser medarbejderne om, hvordan forsikringsmægleren aflønnes. Oplysningen kan gives sammen med de andre informationer, som medarbejderne modtager i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør.

#### *Selve afstemningen*

Der er ikke i overenskomsten aftalt regler for, på hvilken måde afstemningen skal foregå.

Afstemningen kan derfor ske på den måde, som virksomheden finder mest hensigtsmæssig.

Hvis der bliver fremsat et ønske om en hemmelig afstemning, må virksomheden overveje, om den vil imødekomme et sådant ønske.

Hvis der efterfølgende bliver rejst tvivl om, at afstemningen er sket på en korrekt måde, er det virksomheden, som skal kunne dokumentere dette.

Parterne anbefaler derfor, at afstemningen sker skriftligt. Virksomheden kan eventuelt nedsætte et stemmeudvalg med en repræsentant fra ledelsen og en repræsentant fra medarbejderne.

Godkendelse er ikke en betingelse.

Drivkraft Danmark eller HK skal ikke godkende et skift af pensionsleverandør.

## **11. ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER I FIRMAPENSIONSORDNINGER**

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

**Drivkraft Danmark**

Esplanaden 34A, 1.thDK-1263 København K

Tlf: 33 45 65 10

[www.drivkraftdanmark.dk](http://www.drivkraftdanmark.dk)

**HK HANDEL**

Weidekampsgade 8, 0900 København C

Tlf: 70 11 45 45

[www.hk.dk](http://www.hk.dk)