

HK OVERENSKOMST

Landsoverenskomst

2025-2028

Mellem HK PRIVAT og HORESTA

OVERENSKOMST

**2025
2028**

mellem

HK Privat

og

HORESTA Arbejdsgiver

(Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening)

Udgivet marts 2025

Indhold

Afsnit 1 - Overenskomsten	4
§ 1. Overenskomstens faglige gyldighedsområde	4
§ 2. Oprettelse af overenskomst.....	4
Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse.....	7
§ 3. Ansættelse	7
§ 4. Opsigelsesregler.....	8
Afsnit 3 - Vagtplanering og arbejdstid	9
§ 5. Arbejdstid og fridage	9
§ 6. Varsel og ændring af arbejdstidsplanen	10
§ 7. Overarbejde	11
§ 8. Deltidsansatte	13
Afsnit 4 - Lønninger og lønudbetaling	15
§ 9. Midlertidigt ansatte og vikarer	15
§ 10. Søgnehelligdage.....	15
§ 11. Lønninger.....	16
§ 12. Fritvalgslønkonto	23
Afsnit 5 – Pension, sundhedsordning, forsikringsydelser og seniorordning....	25
§ 13. Pension, sundhedsordning, forsikringsydelser og seniorordning	25
Afsnit 6 - Ferie.....	30
§ 14. Feriefridage.....	30
§ 14 A. Feriefridage for fastansatte	30
§ 14 B Feriefridage for midlertidig ansatte	31
§ 15. Ferie 31	
Afsnit 7 - Sygdom og barsel.....	35
§ 16. Udeblivelse og sygdom	35
§ 17. Graviditet, adoption og orlov.....	38
Afsnit 8 - Elever.....	42
§ 18. Elever	42
Afsnit 9 – Uniformer	43
§ 19. Uniformer	43
Afsnit 10 – Tillidsrepræsentanter og lokalaftaler.....	44
§ 20. Regler for tillidsrepræsentanter og lokalaftaler.....	44

Afsnit 11 - Regler til behandling af faglig strid	52
§ 21. Regler til behandling af faglig strid.....	52
Afsnit 12 - Overenskomstens varighed	55
§ 22. Overenskomstens varighed.....	55
Afsnit 13 - Protokollater	56
Protokollat 1 – Oprettelse af overenskomst.....	56
Protokollat 2 – Optrapning af fritvalgsordning, pension og fritagelse af fonsdbetaling	58
Protokollat 3 – Personer ansat i fleksjob.....	61
Protokollat 4 – KVVU-studerende.....	62
Protokollat 5 – Bachelorer og DTP'ere	62
Protokollat 6 – IT	63
Protokollat 7 – Medarbejdere beskæftiget på lager	64
Protokollat 8 – Uddannelsesfond.....	64
Protokollat 9 – Kompetenceudviklingsfond	65
Protokollat 10 – Ligelønsnævn	67
Protokollat 11 – Distancearbejde.....	68
Protokollat 12 – Velfærd	68
Protokollat 13 – Medarbejderudviklingssamtaler.....	73
Protokollat 14 – Kodeks for aftale med udenlandske medarbejdere.....	74
Protokollat 15 – Natarbejde og helbreds kontrol.....	75
Protokollat 16 – HK talsrepræsentant	79
Protokollat 17 – Arbejdsmiljø.....	79
Protokollat 18 – Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse.....	81
Protokollat 19 – Vikarer.....	83
Protokollat 20 – Brug af underleverandører	84
Protokollat 21 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	85
Protokollat 22 – Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	85
Protokollat 23 – Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant.....	86
Protokollat 24 - Organisationsaftale om databeskyttelse	87

Afsnit 1 - Overenskomsten

§ 1. Overenskomstens faglige gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter personale ansat i hotel-, restaurant- og turisterhvervet, herunder hoteller, restauranter, turistkontorer/bureauer, rejsebureauer, touroperatører, kongresbureauer, regionale turist/destinationselskaber, færger, campingpladser, sommerhusudlejning, messecentre, kiosker/boder, booking, drive-in, forlystelsesparker, marinaer, vandlande, feriecentre, bowlingcentre, teatre, biografer, golfbaner, museer, attraktioner, vandrerhjem, sportshaller, zoologiske haver mv., beskæftiget med service-, handels-, salgs- og kontorarbejde.

§ 2. Oprettelse af overenskomst

Stk.1. Betingelser

a. Forbundet kan kun slutte overenskomst med medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver 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.

Stk.2. Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

HORESTA Arbejdsgiver vil ikke kræve 50%-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomst oprettet for sine medarbejdere indenfor overenskomstens område, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Dette finder tilsvarende anvendelse for medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, som i indeværende overenskomstperiode fremsætter ønske om oprettelse af overenskomst. I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

Stk.3. Fremgangsmåde

a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, kravet omfatter¹.

b. 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 overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.

Stk.4. Overenskomstens virkeområde

a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.

b. Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

Stk.5. Omskrivning af overenskomster til overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat

a. Når en virksomhed dækket af overenskomsten indenfor HK's dækningsområde indmelder sig i HORESTA Arbejdsgiver erstattes overenskomsten efter dennes udløbstid til overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat, medmindre betingelserne for krav om særbestemmelse er opfyldt².

b. Omskrivning skal ske således, at lønsatser, der ligger under eller over nærværende overenskomst, ændres til dennes satser, og der gives medarbejdere, hvis løn ifølge de eventuelle højere satser ligger over overenskomstens, personlige tillæg, i hvilke der ikke kan modregnes, og som mindst skal svare til forskellen mellem landsoverenskomstens satser og den højere sats, hvorefter pågældende var aflønnet.

¹ Se uddybende herom i Protokollat 1 – Oprettelse af overenskomst, Afsnit 13.

² Se endvidere Protokollat 1 – Oprettelse af overenskomst, Afsnit 13.

Stk.6. Optrapning efter igangsættelse af 50 pct.-reglen

Virksomheder, der i medfør af 50 pct.-reglen tiltræder HK Overenskomst mellem HK Privat og HORESTA Arbejdsgiver kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgskonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. Protokollat 2, tilsvarende anvendelse.

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

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

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

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

Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse

§ 3. Ansættelse

Stk.1.

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

Parterne har i henhold til lovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser fra loven:

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem HK Privat og HORESTA Arbejdsgiver.

Såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Nærværende § 3, stk. 1 udgår og erstattes af Protokollat 23 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.

Stk.2.

Arbejdsgiveren udleverer feriekort, 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.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før den elektroniske løsning indføres.

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

§ 4. Opsigelsesregler

Stk.1. Funktionærer

For medarbejdere der er funktionærer henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

Stk.2. Ikke-funktionærer

For medarbejdere der ikke er omfattet af Funktionærloven fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

0-3 måneder

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

Efter 3 måneder

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra medarbejderens side ske med 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års ansættelse

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra arbejdsgiverside ske med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Efter 3 års ansættelse

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra arbejdsgiverside ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk.3. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen.

Afsnit 3 - Vagtplanering og arbejdstid

§ 5. Arbejdstid og fridage

Stk.1. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejderens og virksomhedens tarv.

Effektiv arbejdstid

Den effektive arbejdstid er maksimalt 37 timer pr. uge for alle medarbejdere.

Arbejdstiden kan i en fast arbejdsplan tilrettelægges som et gennemsnit over maksimalt 26 uger, svarende til i alt 962 timer. Deltidsansatte planlægges forholdsmæssigt.

Den enkelte arbejdstidsplans tidsmæssige udstrækning – maksimalt 26 uger – samt arbejdstidens længde (det ugentlige gennemsnit) aftales i videst muligt omfang med den enkelte medarbejder på den enkelte virksomhed og tillidsrepræsentanten underrettes herom.

Arbejdstidsplanerne tilrettelægges således, at den faktiske arbejdstid i den enkelte uge ikke overstiger 48 timer, medmindre andet aftales med medarbejderen. Såfremt der undtagelsesvis er placeret mere end 48 timer i den enkelte uge ydes overtidstillæg, jf. § 7.

Disse regler er ikke til hinder for, at der kan udføres yderligere uvarslet overarbejde.

Gennemsnitlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26 ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 2003/88/EF.

Stk.2. Pauser

Medarbejderne skal have en pause på mindst i alt 1/2 time pr. dag, med mindre andet er aftalt. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.

Stk.3. Fridage og friweekend

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

Grundlovsdag er en hel fridag.

Hvor virksomheden holder åbent på Grundlovsdag og medarbejderen skal på arbejde, ydes medarbejderen en fridag på et andet tidspunkt.

Medarbejderen ydes mindst en gang pr. måned frihed i en weekend på minimum 59 timer, regnet fra fredagsvagtens ophør, dog senest at regne fra lørdag kl. 00.30, medmindre andet er aftalt med den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten skal i så fald underrettes herom.

Stk.4. Rådighedsvagt

For rådighedsvagt, telefonvagt samt 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.

Stk.5. Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Protokollatet 15 om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejdes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

§ 6. Varsel og ændring af arbejdstidsplanen

Varsling

Hvor arbejdstidsplan udarbejdes for den enkelte medarbejder skal dette ske senest 3 uger før ikrafttræden. De udleverede planer kan kun ændres undervejs, såfremt det aftales med den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten underrettes herom. Ved væsentlige ændringer af arbejdstidsplanen varsles i henhold til Funktionærlovens opsigelsesregler.

§ 7. Overarbejde

Stk.1. Overarbejde

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

Betaling

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

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse og afregnes med halve timer.

Hvor arbejdstidsplan foreligger betragtes arbejde ud over de vagtplanerede timer som overarbejde. Overtidstillægget udgør 50 % for de 3 første timer pr. dag og derefter 100 %.

Hvor arbejdstidsplan ikke foreligger, betragtes arbejde ud over 37 timer i den enkelte uge i hvert tilfælde som overarbejde. De første 3 timer pr. dag ydes tillæg på 50 % og derefter ydes 100 %.

I alle tilfælde aflønnes arbejdstimer ud over 48 timer i den enkelte uge som overtid.

For alt overarbejde på søn- og helligdage samt overarbejde på en søn- og helligdag, hvor medarbejderen i forvejen var planlagt fri, ydes der 100 % for samtlige timer.

Stk.2. Varsling af overarbejde

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

Varslet overarbejde skal afvarsles senest 4 timer før overarbejdet påbegyndes, i modsat fald ydes som kompensation 1 timeløn plus tillæg på 50 %.

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

Stk.3. Mulighed for at afslå overarbejde

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

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnebåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmaessig betydning.

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

Stk.4. Afspadsering/udbetaling af overarbejde

Overarbejde udbetales senest inden 6 måneder, hvis det ikke forinden er afspadseret. For sæsonvirksomheder skal overarbejde, som ikke forinden er afspadseret, dog udbetales ved sæsonens afslutning.

Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 % timer afspadseres med 1,5 timer og 100 % timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadsering

Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

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.

Stk.5. Afvikling af overarbejde ved fratræden

Ved opsigelse skal det sikres, at den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer i perioden 3 måneder før fratrædelsen.

Alt overarbejde i perioden 3 måneder før fratrædelse skal være afspadseret før fratrædelse. Hvis opsigelsesvarslet er 3 måneder eller mindre, kan der maksimalt afspadseres et antal timer svarende til den sammenlagte aftalte ugentlige arbejdstid i opsigelsesperioden.

Overarbejde udført tidligere end 3 måneder før fratrædelse kan udbetales ved fratrædelse.

§ 8. Deltidsansatte

Stk.1. Arbejdstiden

Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte. Lønnen og tillæggene beregnes efter forholdet mellem den pågældende medarbejders ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Deltidsansatte er omfattet af samme regler for så vidt angår arbejdstidsplaner, som fuldtidsansatte.

Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som tidligere anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.

Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normal arbejdstid (længde og placering). Ændring af den normale arbejdstid kan kun ske med Funktionærlovens varsel, dog for ikke-funktionærer med varsel, jf. § 4, stk. 2. Det kan mellem virksomheden og deltidsmedarbejderen aftales, at deltidsansatte lejlighedsvis deltager i merarbejde.

Stk.2. Merarbejde/overarbejde

Arbejder den deltidsansatte lejlighedsvis ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstra timer med vedkommendes normale timeløn samt eventuelt tillæg for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 11. Deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, skal for timer ud over 48 timer pr. uge ydes overtidstillæg, jf. § 7. Deltidsansatte, som ikke er omfattet af en arbejdsplan ydes overtidstillæg, såfremt den ugentlige arbejdstid overstiger 37 timer pr. uge.

Stk.3. Funktionærloven

Deltidsansatte med en arbejdstid under 8 timer pr. uge er ikke omfattet af Funktionærloven.

Stk.4. Søgnehelligdage

Deltidsansatte ydes betaling for søgnehelligdage med et beløb, der svarer til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, den pågældende ellers skulle have været beskæftiget denne dag.

Afsnit 4 - Lønninger og lønudbetaling

§ 9. Midlertidigt ansatte og vikarer

Mindst 4 timer

Såfremt andet ikke er aftalt ydes betaling for mindst 4 timer dagligt. Time-lønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Ovennævnte timer kan fraviges ved aftale med den lokale HK-afdeling.

Søgnehelligdage

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

§ 10. Søgnehelligdage

For hver søgnehelligdag virksomheden er lukket, reduceres fuldtidsmedarbejderens arbejdstid med det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet denne dag.

For virksomheder, der er åbne på alle ugens hverdage gælder følgende:

Hvis fuldtidsmedarbejderens fridag falder på en søgnehelligdag, hvor virksomheden holder lukket, ydes fuldtidsmedarbejderen fridagen på et andet tidspunkt.

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

§ 11. Lønninger

Minimallønnen reguleres pr. 1. maj 2025 med kr. 3,75 pr. time, pr. 1. marts 2026 med kr. 3,50 pr. time og pr. 1. marts 2027 med 3,5 kr. pr. time.

Stk.1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten aflønnes således:

Løngruppe 1

Minimalløn løngruppe 1

(medarbejdere ansat til sæsonarbejde samt studerende):

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 22.239,66 pr. måned	kr. 22.800,82 pr. måned	kr. 23.361,98 pr. måned

Funktionstillæg

Ud over minimallønnen ydes et månedligt funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 1.381,60; pr. 1. marts 2026 kr. 1.429,96 og pr. 1. marts 2027 på kr. 1.480,01. Til deltidsansatte beregnes tillægget forholdsmæssigt.

I lønnen er inkluderet forskudttidstillæg for aften-, lørdags- og søndagsarbejde. Arbejde ud over vagtplanen honoreres efter overenskomstens § 7.

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdage i tidsrummet mellem kl. 08.00 og kl. 17.30 samt lørdag mellem kl. 08.00 og kl. 14.30 ydes ikke funktionstillæg.

Hvis der i en sammenhængende periode på året på max. 4 måneder arbejdes på tidspunkter, der udløser funktionstillæg, betales et funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 2.462,03 pr. måned, pr. 1. marts 2026 kr. 2.548,20 pr. måned og pr. 1. marts 2027 kr. 2.637,39 i denne periode.

Eksisterende aftaler

Medarbejdere, ansat pr. 1. marts 2000, fortsætter i de eksisterende aftaler.

Forsku dt arbejdstid

Til medarbejdere ansat den 1. marts 2004 eller senere og som arbejder 20 timer eller derunder pr. måned i nedenfor anførte tidsrum ydes der følgende betaling pr. arbejdet time, således at ovenfor anførte månedlige tillæg ikke kommer til udbetaling:

	Hverdage kl. 17:30 – 06:00	Lørdage kl. 14:30 – 24:00	Søndage kl. 00:00 – 24:00
Pr. 1. maj 2025	Kr. 19,34 pr. time	Kr. 34,38 pr. time	Kr. 39,05 pr. time
Pr. 1. marts 2026	Kr. 20,02 pr. time	Kr. 35,58 pr. time	Kr. 40,42 pr. time
Pr. 1. marts 2027	Kr. 20,72 pr. time	Kr. 36,83 pr. time	Kr. 41,83 pr. time

For medarbejdere, som tidligere har været ansat i virksomheden indenfor de sidste 12 måneder, må der ikke ske forringelser i forhold det tidligere ansættelsesforhold i forbindelse med aflønning for forskudt arbejdstid.

Løngruppe 2

Minimalløn løngruppe 2

(Medarbejdere uden faglig uddannelse, der i det væsentlige udfører arbejde, der ikke forudsætter en sådan).

1. maj 2025

Kr. 22.239,66 pr. måned

1. marts 2026

Kr. 22.800,82 pr. måned

1. marts 2027

Kr. 23.361,98 pr. måned

Funktionstillæg

Ud over minimallønnen ydes et månedligt funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 2.210,51; pr. 1. marts 2025 kr. 2.287,88 og pr. 1. marts 2027 kr. 2.367,96. Til deltidsansatte ydes tillægget forholdsmæssigt.

I lønnen er inkluderet forskudttidstillæg for aften-, lørdags- og søndagsarbejde. Arbejde ud over vagtplanen honoreres efter overenskomstens § 7.

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdage i tidsrummet mellem kl. 08.00 og kl. 17.30 samt lørdag mellem kl. 08.00 og kl. 14.30 ydes ikke funktionstillæg.

Hvis der i en sammenhængende periode på året på max. 4 måneder arbejdes på tidspunkter, der udløser funktionstillæg, betales et funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 2.462,03; pr. 1. marts 2026 kr. 2.548,20 og pr. 1. marts 2027 2.637,39 i denne periode.

Eksisterende aftaler

Medarbejdere, ansat pr. 1. marts 2000, fortsætter i de eksisterende aftaler.

Forskudt arbejdstid

Til medarbejdere ansat den 1. marts 2004 eller senere og som arbejder 20 timer eller derunder pr. måned i nedenfor anførte tidsrum ydes der følgende betaling pr. arbejdet time, således at ovenfor anførte månedlige tillæg ikke kommer til udbetaling:

	Hverdage kl. 17:30 – 06:00	Lørdage kl. 14:30 – 24:00	Søndage kl. 00:00 – 24:00
Pr. 1. maj 2025	Kr. 30,91 pr. time	Kr. 54,97 pr. time	Kr. 62,55 pr. time
Pr. 1. marts 2026	Kr. 31,99 pr. time	Kr. 56,89 pr. time	Kr. 64,74 pr. time
Pr. 1. marts 2027	Kr. 33,11 pr. time	Kr. 58,88 pr. time	Kr. 67,01 pr. time

For medarbejdere, som tidligere har været ansat i virksomheden indenfor de sidste 12 måneder, må der ikke ske forringelser i forhold til det tidligere ansættelsesforhold i forbindelse med aflønning for forskudt arbejdstid.

Løngruppe 3**Minimalløn løngruppe 3**

(Faglærte medarbejdere, eller medarbejdere, der har kvalificeret sig på tilsvarende niveau, tillige med medarbejdere med efteruddannelse inden for HE/merkonom, korrespondent eller eksamen fra Turistakademiet samt medarbejdere, der i det væsentlige er beskæftiget med mere selvstændigt eller kvalificeret arbejde):

1. maj 2025

Kr. 23.739,66 pr. måned

1. marts 2026

Kr. 24.300,82 pr. måned

1. marts 2027

Kr. 24.861,98 pr. måned

Ud over minimallønnen ydes et funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 2.210,51; pr. 1. marts 2026 kr. 2.287,88 og pr. 1. marts 2027 kr. 2.367,96. Til deltidsansatte ydes tillægget forholdsæssigt.

I lønnen er inkluderet forskudttidstillæg for aften-, lørdags- og søndagsarbejde. Arbejde ud over vagtplanen honoreres efter overenskomstens § 7.

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdage i tidsrummet mellem kl. 08.00 og kl. 17.30 samt lørdag mellem kl. 08.00 og kl. 14.30 ydes ikke funktionstillæg.

Hvis der i en sammenhængende periode på året på max. 4 måneder arbejdes på tidspunkter, der udløser funktionstillæg, betales et funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 2.462,03; pr. 1. marts 2026 kr. 2.548,20 og pr. 1. marts 2027 kr. 2.637,39 i denne periode.

Eksisterende aftaler

Medarbejdere, ansat pr. 1. marts 2000, fortsætter i de eksisterende aftaler.

Forskudt arbejdstid

Til medarbejdere ansat den 1. marts 2004 eller senere og som arbejder 20 timer eller derunder pr. måned i nedenfor anførte tidsrum ydes der følgende betaling pr. arbejdet time, således at ovenfor anførte månedlige tillæg ikke kommer til udbetaling:

	Hverdage kl. 17:30 – 06:00	Lørdage kl. 14:30 – 24:00	Søndage kl. 00:00 – 24:00
Pr. 1. maj 2025	Kr. 30,91 pr. time	Kr. 54,97 pr. time	Kr. 62,55 pr. time
Pr. 1. marts 2026	Kr. 31,99 pr. time	Kr. 56,89 pr. time	Kr. 64,74 pr. time
Pr. 1. marts 2027	Kr. 33,11 pr. time	Kr. 58,88 pr. time	Kr. 67,01 pr. time

For medarbejdere, som tidligere har været ansat i virksomheden indenfor de sidste 12 måneder, må der ikke ske forringelser i forhold til det tidligere ansættelsesforhold i forbindelse med aflønning for forskudt arbejdstid.

Unge under 18 år

Minimalløn for unge under 18 år

Minimallønnen reguleres pr. 1. maj 2025 med kr. 2,15 pr. time, pr. 1. marts 2026 med kr. 2,05 pr. time og pr. 1. marts 2027 med kr. 2,00 pr. time

Minimallønnen udgør pr. 1. maj 2025:

Ikke faglært arbejde	Kr. 11.835,19
Faglært arbejde	Kr. 13.485,19

Minimallønnen udgør pr. 1. marts 2026:

Ikke faglært arbejde	Kr. 12.163,87
Faglært arbejde	Kr. 13.813,87

Minimallønnen udgør pr. 1. marts 2027:

Ikke faglært arbejde	Kr. 12.484,53
Faglært arbejde	Kr. 14.134,53

Funktionstillæg

Ud over minimallønnen ydes et funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 1.105,27 ; pr. 1. marts 2026 kr. 1.143,95 pr. måned og pr. 1. marts 2027 kr. 1.183,99. Til deltidsansatte ydes tillægget forholdsmæssigt.

I lønnen er inkluderet forskudttidstillæg for aften-, lørdags- og søndagsarbejde. Arbejde ud over vagtplanen honoreres efter overenskomstens § 7.

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdage i tidsrummet mellem kl. 08.00 og kl. 17.30 samt lørdag mellem kl. 08.00 og kl. 14.30 ydes ikke funktionstillæg.

Hvis der i en sammenhængende periode på året på max. 4 måneder arbejdes på tidspunkter, der udløser funktionstillæg, betales et funktionstillæg pr. 1. maj 2025 på kr. 2.462,00; pr. 1. marts 2026 kr. 2.548,17 og pr. 1. marts 2027 på kr. 2.637,36 i denne periode.

Eksisterende aftaler

Medarbejdere, ansat pr. 1. marts 2000, fortsætter i de eksisterende aftaler.

Forskudt arbejdstid

Til medarbejdere ansat den 1. marts 2004 eller senere og som arbejder 20 timer eller derunder pr. måned i nedenfor anførte tidsrum ydes der følgende betaling pr. arbejdet time, således at ovenfor anførte månedlige tillæg ikke kommer til udbetaling (tillægget udgør 50% af tillægget for voksne i minimallønsgruppe 2 og 3):

	Hverdage kl. 17:30 – 06:00	Lørdage kl. 14:30- 24:00	Søndage kl. 00:00 – 24:00
Pr. 1. maj 2025	Kr. 15,43 pr. time	Kr. 27,47 pr. time	Kr. 31,24 pr. time
Pr. 1. marts 2026	Kr. 15,97 pr. time	Kr. 28,43 pr. time	Kr. 32,33 pr. time
Pr. 1. marts 2027	Kr. 16,53 pr. time	Kr. 29,43 pr. time	Kr. 33,46 pr. time

For medarbejdere, som tidligere har været ansat i virksomheden indenfor de sidste 12 måneder, må der ikke ske forringelser i forhold til det tidligere ansættelsesforhold i forbindelse med aflønning for forskudt arbejdstid.

Stk.2. Personlig løn

a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

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

b. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn.

c. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

d. På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst ske én gang pr. overenskomstår.

e. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

f. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 11, stk. 2, litra a. og c., kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

g. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.

h. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

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

j. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til Ligelønslovens principper.

k. Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligeløns-sag, 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.

l. Lønnen for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere kan individuelt eller kollektivt fastsættes helt eller delvist efter et supplerende lønsystem, såfremt det sker i overensstemmelse med de i overenskomsten indeholdte lønbestemmelser.

Stk.3. Funktionsløn

Medarbejdere beskæftiget med kontor- og administrationsarbejde:

For medarbejdere beskæftiget med kontor- og administrationsarbejde kan der i stedet for minimalløn + tillæg, ved lønfastsættelsen indgå aftale om, at der i stedet aflønnes med en samlet funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne ovenfor. Ved sådanne aftaler kan det bestemmes, at lønnen omfatter tillæg for overarbejde samt arbejde på særlige tidspunkter, således at der ikke ydes tillæg af nogen art ud over den aftalte løn.

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. c.

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 en 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.

Opmanden træffer, 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.

§ 12. Fritvalgslønkonto

Pr. 1. marts 2024 udgør betaling til fritvalg 9 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2026 udgør bidraget 10,0 % og pr. 1. marts 2027 udgør bidraget 11,0 %."

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på fritvalgslønkontoen skal 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.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Den opsparede saldo opgøres og udbetales ved udgangen af juni måned og december måned samt ved fratræden. I 2020 sker udbetaling én gang, i december måned.

Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til frivalgsordningen udbetales løbende sammen med lønnen.

Opsparingen er ikke feriepengeberettiget.

Virksomheden og medarbejderen kan skriftligt aftale, at bidraget til fritvalgslønkontoen indbetales til medarbejderens arbejdsmarkedspension, i stedet for at blive udbetalt jf. ovenfor.

Afsnit 5 – Pension, sundhedsordning, forsikringsydelser og seniorordning

§ 13. Pension, sundhedsordning, forsikringsydelser og seniorordning

Stk.1. Betingelser

Alle medarbejdere, som i en af overenskomsten omfattet virksomhed udfører arbejde, der er dækket af overenskomsten, skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- a. Aftalen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år.
- b. 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.

- c. For funktionærer, der er i beskæftigelse efter opnået folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Medarbejderen kan vælge, om beløbet udbetales til medarbejderen eller fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Parterne anbefaler, at medarbejderne kontakter Pension Danmark inden valget træffes.

- d. For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder videre, at de mellem overenskomstopparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelser skal være opfyldt.
- e. For medarbejdere der, når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, er fyldt 60 år, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, ellers etableres en ophørende alderspension.

Stk.2. Pensionsbidragets størrelse

Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn (den skattepligtige indkomst optjent hos arbejdsgiveren ved arbejde omfattet af overenskomsten).

Virksomhedens bidrag er 10 %, og medarbejderens bidrag er 2 %. Det samlede pensionsbidrag er 12 %.

Pr. 1. maj 2025 udgør virksomhedens bidrag 11 pct., og medarbejderens bidrag udgør 2 pct. Det samlede pensionsbidrag er 13 %."

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

Stk.3.

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der på tidspunktet for virksomhedens tiltrædelse af overenskomsten allerede måtte være aftalt pensionsordning med medarbejderne, foretages en nedsættelse af bidraget til den bestående pensionsordning af samme størrelse som bidraget efter nærværende overenskomst, således at den samlede betaling til pensionsordninger ikke overstiger det tidligere aftalte bidrag.

Stk.4. Pensionsordningens placering

Pensionsordning er etableret i Pension for Funktionærer, PFA Pension, hvortil pensionsbetaling skal ske. Før 1. juni 2014 indbetales pensionsbidraget til Funktionærpension.

Der kan dog indbetales til PensionDanmark, der er godkendt af overenskomstparterne i protokollat af 16. juni 2005 eller andre pensionsordninger, såfremt dette forinden godkendes af overenskomstparterne.

Sundhedsordning

a. Medarbejdere med 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i samme virksomhed og som beskæftiges mere end 8 timer ugentligt, er omfattet af en forebyggende sundhedsordning.

b. Ordningen skal minimum omfatte tværfaglig behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zoneterapeut og massør af arbejdsrelaterede skader.

c. Virksomheden betaler et bidrag på op til kr. 400,- pr. år pr. medarbejder, der er indtrådt i ordningen.

Stk.5. Forsikringsydelser til elever

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

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom HORESTA Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppelivslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension: kr. 60.000,- årligt

Invalidesum: kr. 100.000,-

Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000,-

Dødsfaldssum: kr. 300.000,-

Stk.6. Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til den i § 12 nævnte ordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende

indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes i den i § 12 nævnte ordning.

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

Med mindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af ovennævnte elementer, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, at der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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 samme regler, som er gældende for placering af feriedage.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere 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.

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

Stk.7. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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

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

Afsnit 6 - Ferie

§ 14. Feriefridage

§ 14 A. Feriefridage for fastansatte

Stk. 1. Optjening af feriefridage

Fastansatte medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden har ret til 5 feriefridage i hvert ferieår.

Stk. 2. Betaling

Feriefridagene betales med fuld løn.

Stk. 3. Placering

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 4. Timer

Feriefridagene tildeles hver 1. september. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For fuldtidsansatte svarer 1 feriefridag til 7,4 timer. For deltidsansatte regnes forholdsmæssigt i forhold til det antal timer de gennemsnitligt er beskæftiget.

Stk. 5. Kompensation

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Ved ferieafholdelsesperiodens udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Stk. 6. Jobskifte

Der kan, uanset eventuelt jobskifte, kun holdes 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

§ 14 B Feriefridage for midlertidig ansatte

Stk. 1. Midlertidig ansættelse

For midlertidigt ansatte³ med op til 9 måneders ansættelse i virksomheden gælder følgende ordning:

Efter hver 288 timers arbejde i virksomheden optjenes 1 feriefridag. Optjeningsperioden følger ferieåret, dvs. 1. september – 31. august.

Stk. 2. Maksimalt 5 dage

Der optjenes/kompenseres maksimalt 5 feriefridage i optjeningsperioden, som kan afholdes i ferieafholdelsesperioden. Såfremt feriefridagene ikke afholdes, kompenseres dagene ved fratræden med 2,25 % af den personlige løn i optjeningsperioden.

Stk. 3. Jobskifte

Uanset eventuelt jobskifte kan der i optjeningsperioden maksimalt afholdes/ kompenseres det maksimale antal feriedage i henhold til ovenstående. Ved jobskifte skal der således ske modregning for allerede afholdte/kompenserede feriefridage⁴

Stk. 4. Udbetaling Det opsparede beløb, som beregnes fra ansættelsestidspunktet i virksomheden, kommer til udbetaling ved fratræden – med forholdsmæssig modregning af allerede afholdte feriefridage – som særlig godtgørelse sammen med feriegodtgørelsen.

§ 15. Ferie

Stk.1. Ferieoptjening

Ferieloven er gældende.

Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt, f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

³ Ved midlertidig ansatte forstås medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse

⁴ Såfremt en medarbejder f.eks. har været ansat i en virksomhed fra 1. september 2021 – 2. juni 2022 og skifter job, optjener medarbejderen således ikke yderligere feriefridage/kompensation førend optjeningsperioden starter på ny den 1. september 2022.

Stk.2. Feriekort

Ved en funktionærs fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for feriekontosystemet. Feriekort kan anvendes til alle medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk.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. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, 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.

Stk.4. Optjening og afholdelse af ferie i timer

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere træffes skriftlig aftale med den lokale HK-afdeling om, at ferie afholdes i timer.

Stk.5. Mulighed for omlægning af store bededagstillæg

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

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

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

Afsnit 7 - Sygdom og barsel

§ 16. Udeblivelse og sygdom

Stk.1. Fraværskommunikation

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

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom enten ved afgivelse af sygdomsblanket eller ved friattest/mulighedserklæring.

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

Friattest/mulighedserklæring kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan friattest/mulighedserklæring kræves, hvis udeblivelse på 1 til 2 dage hyppigt forekommer.

Stk.2. Barns 1. og 2. sygedag

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ydes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en "tro- og loveerklæring".

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.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 12 nævnte ordning.

Stk. 3. Barns lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. 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 den i § 12 nævnte ordning.

Stk. 4 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommende barn under 14 år. Friheden gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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 indlæggelsen.

Der ydes under dette fravær fuld løn. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Stk. 5 Børneomsorgsdage

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 12 nævnte ordning.

Stk. 6 Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 12 nævnte ordning.

Stk. 7 Ledsagelse af nærtstående

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

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i §12 nævnte ordning.

§ 17. Graviditet, adoption og orlov

Stk.1. Barselsorlov

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

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

Løn under adoption

Til adoptanter der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, udbetales løn fra 4 uger før modtagelse af barnet og indtil 10 uger efter barnets modtagelse.

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

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

Stk.2.

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

Stk.3.

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) har mor ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk.4.

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

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

Stk.5. Pension under barsel

Under de 10 ugers orlov, jf. barselslovens § 7, stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det det forventede fødselstids-punkt:

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk.6. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 1, 2 og 3.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 3.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

Stk.7. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen

Afsnit 8 - Elever

§ 18. Elever

Stk.1. Område

Elever er omfattet af Elevbestemmelserne og dertil hørende rettigheder i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv og HK Privat/HK Handel.

Elever er dog fortsat omfattet HORESTA/HK's kompetenceudviklingsfond.

Igangværende elever omfattet af HK overenskomst, Landsoverenskomst mellem HK Privat og HORESTA Arbejdsgiver overgår pr. 1. marts 2025 til Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv og HK Privat/HK Handel.

Elever der overgår må ikke som følge af nærværende aftale gå ned i løn/løngoder.

Afsnit 9 – Uniformer

§ 19. Uniformer

Såfremt der kræves særlig virksomhedsuniform betales denne af virksomheden. Udgifter til vask og småreparationer afholdes af medarbejderen.

Afsnit 10 – Tillidsrepræsentanter og lokalaftaler

§ 20. Regler for tillidsrepræsentanter og lokalaftaler

Generelle bemærkninger

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

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

Parterne er enige om at et godt samarbejde styrker tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

Stk.1. Valg af tillidsrepræsentanter

a. I virksomheder samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, hvor der på den enkelte arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere kan der vælges en tillidsrepræsentant, som er medarbejdernes repræsentant i dialogen med arbejdsgiveren.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden

b. I virksomheder, hvor der på den enkelte 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. 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.

Stk.2. Valgbarhed

a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges af og blandt de organiserede medarbejdere.

Repræsentanterne, der kan være deltidsansatte såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de medarbejdere, som har været ansat mindst 1 år. Elever og ungarbejdere kan ikke vælges. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget.

c. Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget skriftligt er meddelt arbejdsgiveren. Valget er dog ikke gyldigt før, det er godkendt af forbundet og meddelt HORESTA Arbejdsgiver, hvilket skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

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

e. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valget.

f. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk.3. Tillidsrepræsentantens opgaver

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

b. Når en sag kun vedrører en enkelt 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 organisationerne.

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 nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af HK Privat. 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. 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.

h. 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.

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 har ret til frihed med løn inkl. løn for transporttid til at deltage i nærmeste informationsmøde, hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

Stk.4. Fondsvederlag

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv skal have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internettet.

Herunder er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetælgelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlagt er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentant og efterfølgende en gang om året.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på op til 49 ansatte modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på 50 ansatte og derover modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Vederlaget til tillidsrepræsentanter betales fra nedennævnte fond.

Virksomhederne indbetaler til HORESTA Arbejdsgiver og HK Privats uddannelses- og samarbejdsfond 48 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget hæves 1. marts 2025 med 5 øre til 53 øre, pr. 1. marts 2026 med 5 øre til 58 øre og pr. 1. marts 2027 med yderligere 5 øre til 63 øre.

Uforbrugte dele af bidragsforhøjelsen deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, med mindre andet aftales.

Nyoptagne medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til HORESTA Arbejdsgiver og HK Privats uddannelses- og samarbejdsfond fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for HORESTA Arbejdsgivers meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt fondsbidrag.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolles mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk.5. 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.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Stk.6. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

a. Organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

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 arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis

størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

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

j. 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.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Stk.7. Klubber, opslag

a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, eller en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

b. I det omfang arbejdet tillader det, skal arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i faglige kurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige bekendtgørelser til medlemmerne. Stedet aftales med arbejdsgiveren, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.

d. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Stk.8. Lokalaftaler

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler med henblik på at tilpasse overenskomstens vilkår til de lokale forhold.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan lokalaftaler indgås med en kollega (talsrepræsentant, jf. protokollat 16 om HK talsrepræsentanter), der er medlem af HK Privat og som har fuldmagt fra mindst halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget på virksomheden, afdelingen eller arbejdsfunktionen, hvor lokalaftalen skal finde anvendelse.

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

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller udpeget en talsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås mellem virksomheden og en flerhed af medarbejderne og vil kunne opsiges på samme grundlag. Lokalafale indgaaet af en flerhed af medarbejdere vil ogsaa kunne opsiges af en – efter de ovenstaaende regler – efterfølgende udpeget talsrepræsentant eller valgt tillidsrepræsentant.

Medmindre andet er aftalt, kan lokalaftaler skriftligt opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Den opsigende part er forpligtet til at foranledige, at der optages lokale drøftelser inden opsigelsesperiodens udløb. Hvis der ved de lokale drøftelser ikke kan opnås enighed, kan der, hvis en af de lokale parter

ønsker det, afholdes et organisationsmøde, som ligeledes skal være afholdt inden opsigelsesperiodens udløb. Et eventuelt organisationsmøde afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales. Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftaler kan ikke videreføres ud over organisationsmødet.

Afsnit 11 - Regler til behandling af faglig strid

§ 21. Regler til behandling af faglig strid

Stk.1. Faglig uoverensstemmelse

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

Henvendelse rettes skriftligt til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig.

Stk.2. Organisationsmøde

Kan der ikke opnås enighed på grundlag af de foreliggende oplysninger mv., 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 modtagelsen af begæring herom.

Organisationsmødet afholdes i HORESTA Arbejdsgivers mødelokaler hurtigst muligt og senest inden 4 uger efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Ved bortvisningssager skal organisationsmødet afholdes hurtigst muligt, dog inden for en frist på 5 hverdage.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne ved ferie eller såfremt, der foreligger særlige omstændigheder.

De i sagen implicerede parter bør være til stede eller kunne tilkaldes til organisationsmødet.

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

Stk.3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af overenskomsten eller

en af parterne indgået aftale, kan hver af parterne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 2 uger, efter forhandlingerne er endt uden enighed skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift overfor den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I forbindelse med fremsendelse af klageskrift, fremsender parten ligeledes forslag til valg af opmand.

Svarskrift skal være modparten i hænde senest 8 uger efter modtagelsen af klageskriftet. Senest samtidig med afgivelse af svarskrift, skal parterne opnå enighed om forslag til opmand, som herefter begæres udpeget af Arbejdsretten. Kan parterne ikke opnå enighed herom, anmodes Arbejdsretten om at udpege en opmand.

Berammelse af mødet til afholdelsen af den faglige voldgift aftales herefter med opmanden. Frister for den yderligere skriftveksling aftales af parterne, eventuelt med opmanden.

Bevisførelsen skal være endeligt afsluttet senest 2 dage før voldgiftens afholdelse, herunder skal parterne senest 8 dage før voldgiftens afholdelse give modparten besked om, hvem der skal afgive forklaringer.

Der er enighed om, at tidsfristerne kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 opmand, der er voldgiftsrettens formand, samt 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af organisationerne.

Er klageskriftet ikke modtaget rettidigt i henhold til de rettidige frister, betragtes sagen som frafaldet og kan ikke rejses igen.

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

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, træffer opmanden afgørelsen, som skal være afsagt snarest muligt efter sagens foretagelse.

Afsnit 12 - Overenskomstens varighed

§ 22. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges til ophør med 3 måneders varsel til udløb den 1. marts år 2028.

Afsnit 13 - Protokollater

Protokollat 1 – Oprettelse af overenskomst

Stk.1.

Med henvisning til overenskomstens § 2, stk. 1b, 2. afsnit, er parterne enige om, at f.eks. dele af et lager eller kontor ikke kan betragtes som et samlet område, med mindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.

Spørgsmålet om afgrænsning af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.

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 nærværende overenskomst 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.

Stk.2.

Er der nogen uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive hvilke medarbejdere, man anser som hørende under overenskomstens område.

Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandling herom være aftalt inden 14 dage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ikke ved forhandlingen enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.

I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til stk. 3, 2. afsnit, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

Stk.3. Overenskomst eller særoverenskomster

Dersom HK Privat opfylder vilkårene 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.

Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

Stk.4. Beregning af 50 % -reglen

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

Kun ansatte indenfor hotel-, restaurant- og turisterhvervet og færgerne tæller med.

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 2, stk. 3b, kan ikke medregnes.

Ægtefælle, forældre, børn, søskende o. lign. nær familie og besvogrede medregnes ikke.

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.

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 hele ugen.

Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over de 3 måneder, medregnes ikke.

Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.

Hjemmearbejdende medregnes ikke.
Repræsentanter medregnes ikke.

Stk.5. Beregning af fuldtids-/deltidsansatte

Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.

Deltidsansatte medregnes således:

Under 15 timer ugentlig:	medregnes ikke
Fra 15 timer indtil 30 timer ugentlig:	medregnes halvt
30 timer eller derover ugentlig:	medregnes helt

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 deltidsansatte.

Protokollat 2 – Optrapning af fritvalgsordning, pension og fritagelse af fondsbetaling

Nyoptagne medlemsvirksomheder, kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende bidrag til pension og fritvalgskonto.

For så vidt angår fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag forudsætter indtrapningsordningen, at virksomheden ikke forinden har etableret en fritvalgsordning eller har en ordning med et lavere bidrag. Virksomheden kan indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående optrapningsordning.

For så vidt angår pensionsoptrapning forudsætter indtrapningsordningen, at virksomheden ikke forinden har etableret en pensionsordning eller har etableret en ordning med et lavere pensionsbidrag.

Stk. 2 Optrapning af fritvalg

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto, tilsvarende ordning med et bidrag på 3 pct., er ikke omfattet af nedenstående punkt 2-5.

Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under overenskomstens minimallønssatser.

Virksomheden er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidraget til fritvalgskontoen eller tilsvarende ordning, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7%), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde beløb.

Ved fradrag i lønnen skal der tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsordning eller tilsvarende ordning.

Bidraget til fritvalgsordningen i § 12 kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau på fritvalgsordningen.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

- Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.
- Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.
- Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.
- Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.
- Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

En eventuel Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.”

En eventuelt fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens bestemmelser om fritvalgsordning.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem HORESTA og HK Privat efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforanstaltninger.

Optrappingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Stk. 3 Optrapning af pension

Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning:

- a) Omfattet af overgangsordningen er:
 - nuværende medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, hvor overenskomsten på grund af 50%-reglen ikke finder anvendelse, samt
 - kommende medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke HK, inden indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver, har rejst krav om overenskomst.
- b) De under litra a anførte medlemsvirksomheder i HORESTA Arbejdsgiver kan, uanset at 50% reglen ikke er opfyldt, vælge at tiltræde overenskomsten, bortset fra dennes bestemmelser om pensionsbidrag, hvor følgende er aftalt jf. litra c.

Senest 3 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Stk. 4 Fritagelse af fondsbidrag

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har været omfattet af en overenskomst med bidragspligt til Uddannelses- og Samarbejdsfond, kan fritages for indbetaling af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden i de første hele 18 måneder regnet fra indmeldelsestidspunktet.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem HORESTA og HK Privat efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforanstaltninger.

Protokollat 3 – Personer ansat i fleksjob

Mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat er der enighed om følgende gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat.

Parterne er enige om, at overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning kan fraviges for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde.

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensions-

ordninger etableret ved kollektiv overenskomst, kan efter skriftlig anmodning til virksomheden få pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem Funktionær Pension og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den

for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Protokollat 4 – KVV-studerende

Område

1. De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.

Formkrav

2. For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en ansættelsesaf-tale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

Ansættelsesbevis

3. Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder Funktionærlovens og Ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelse vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

4. KVV'ere med forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet aflønnes pr. 1. maj 2025 kr. 24.215,47 pr. måned, pr. 1. marts 2026 med kr. 25.063,01 pr. måned og pr. 1. marts 2027 med kr. 25.940,22 i praktikperioden. KVV'ere uden forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden med mindstebetalingssatsen pr. 1. maj 2025 kr. 19.122,68 pr. måned, pr. 1. marts 2026 kr. 19.791,97 pr. måned og pr. 1. marts 2027 kr. 20.484,69 pr. måned.

Protokollat 5 – Bachelorer og DTP'ere

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

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

Protokollat 6 – IT

Stk. 1. Afgrænsning mellem IT-området og kontorområdet.

a. Inden for IT-området hører de funktioner, hvor medarbejderen har som speciale at arbejde med IT.

Som eksempler på funktionsbeskrivelser inden for området kan nævnes:

1. Indtastning af data via terminal direkte til IT-anlæg, internet.
2. Betjening af IT-anlæg og servere samt perifere enheder til disse.
3. Overvågning af IT-anlæg, servere, internet og netværk, sikring af hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af IT-produktionsudstyr.
4. Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.
5. Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning, samt dokumentation af software/internet.
6. Tilretning og implementering af tredjepart software, herunder arbejde med operative systemer og installering af IT.
7. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
8. Konsulent, hotline og brugerservice i forbindelse med brugen af IT.
9. Databiblioteksarbejde, web-, multimedie- og intranetadministration.
10. Arbejde med og ansvar for IT-sikkerhed og IT-sikkerhedsimplementering.
11. Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen primært er beskæftiget med arbejdsopgaver, som de anførte.

b. Uden for IT-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.

Stk. 2. Aflønning

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

Stk. 3. Uddannelse

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

Stk. 4. Overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde inden for IT-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.

Protokollat 7 – Medarbejdere beskæftiget på lager

For medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager, kan arbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsansatte 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 overtidstillæg, jf. § 7, selvom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Ved manglende lokal enighed kan varierende ugentlig arbejdstid kun indføres eller ændres med 8 ugers varsel, respektive med Funktionærlovens eller for ikke funktionærer med overenskomstens varsel. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejdernes udvikling. Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages der på virksomheden forhandlinger herom. Såfremt en af parterne måtte ønske det, kan der indhentes den fornødne bistand fra organisationerne. 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.

Protokollat 8 – Uddannelsesfond

Bidraget til uddannelsesfonden udgør pr. 1. januar 2022 47 øre pr. arbejdstime.

Bidraget hæves pr. 1. januar 2026 til 49 øre pr. arbejdstime. Pr. 1. januar 2027 hæves bidraget yderligere til 51 øre pr. arbejdstime.

Protokollat 9 – Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Parterne ønsker med denne aftale at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedens konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes formål at understøtte udvikling af medarbejderens kompetencer for at bevare og styrke disse beskæftigelsesmuligheder.

2. Frihed til uddannelse

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat overenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet regnet efter § 4 (opsigelse), gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – der er relevant i forhold til overenskomstens dækningsområde. Reserver/løsarbejdere har lige mulighed for 2 ugers frihed om året til selvvalgt uddannelse efter samme betingelser.

Herudover har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere 2 ugers frihed i opsigelsesperioden.

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

Elever har pr. 1. maj 2014 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 Kompetenceudviklingsfonden.

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 520,- pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for midlertidigt ansatte og reserver/løsarbejdere, jf. § 10.

Nyoptagne medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til HORESTA Arbejdsgiver og HK Privats kompetenceudviklingsfond fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for HORESTA Arbejdsgivers meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt fondsbidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolles mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. indbetalingen

b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat overenskomsten.

Medarbejdere under HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat overenskomsten kan ansøge om tilskud fra nedennævnte fond.

Tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen kan højst udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 % af den personlige løn.

Indbetalingen af de under a) nævnte beløb sker til kompetenceudviklingsfonden mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat.

4. Akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse

Medarbejderne har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år, dog maksimalt 3 uger. De ældste uger forbruges først. Dette gælder også, hvis en medarbejder ansat som funktionær er i opsagt stilling. Opsigelsesperioden forlænges ikke som følge heraf.

Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Muligheden for at medarbejderen har ret til uddannelse samt betaling herfor forudsætter, at der er midler til stede i Kompetenceudviklingsfonden, ligesom det forudsætter, at arbejdsgiveren kan få sædvanlig refusion fra det offentlige, så virksomhedens udgifter ikke forøges.

5. Aftalt uddannelse

Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan.

Medarbejderen udbetales løn i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i den periode, som uddannelsesplanen løber over.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

Protokollat 10 – Ligelønsnævn

Parterne følger bestemmelserne om ligelønsnævn, etableret i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Protokollat 11 – Distancearbejde

Parterne er enige om, at distancearbejde er omfattet af denne overenskomst.

Protokollat 12 – Velfærd

For at sikre virksomhedernes arbejdskraft fremover og ikke mindst at understøtte den fortsatte udvikling af velfærden, er der behov for at skabe et arbejdsmarked med plads til alle.

Parterne vil medvirke til at sikre, at udsatte grupper får plads på arbejdsmarkedet, og at seniorer bliver flere år på arbejdsmarkedet.

Parterne ønsker at nedbringe sygefraværet og sikre gravides tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at nå disse mål er der behov for aftaler på arbejdsmarkedet om:

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Seniorer
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen

I takt med den demografiske udvikling, hvor der bliver flere ældre og færre unge, oplever det danske arbejdsmarked i disse år et stigende behov for arbejdskraft. Derfor er der behov for at sikre, at flere grupper i samfundet får flere aktive år på arbejdsmarkedet end i dag.

Med disse aftaler åbner parterne op for et betydeligt mere rummeligt arbejdsmarked, der skaber plads til, at flere kan komme ind på arbejdsmarkedet eller forblive på arbejdsmarkedet i flere år. Dermed medvirker parterne på såvel kort som langt sigt til at øge beskæftigelsen i samfundet.

Mulighederne er beskrevet mere detaljeret inden for det enkelte område.

Ønsket om at være med på arbejdsmarkedet er markant fra mange grupper i dag. Da der samtidig er mangel på arbejdskraft, er der en fælles interesse i, at flere grupper får en fast plads på arbejdsmarkedet.

Aftalerne har som mål, at seniorer naturligt forlænger tiden på arbejdsmarkedet, og at der skabes plads til udsatte samfundsgrupper på et mere mangfoldigt arbejdsmarked.

Parterne er enige om, at arbejdskraftpotentialet er stort blandt indvandrere og deres efterkommere. Derfor har parterne som led i gennemførelsen af aftalen prioriteret modeller for bedre integration højt. En forlængelse af seniorernes tid på arbejdsmarkedet og en nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes medvirke til en forøgelse af arbejdsstyrken, samtidig med at den enkelte får mulighed for at få en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne prioriterer derfor udvikling af modeller på disse områder.

Det understreges, at aftaleområderne sikres bedst ved, at de drøftes på den enkelte arbejdsplads tilpasset branchen, virksomhedens størrelse og andre forhold af betydning.

Aftalen skal danne grundlaget for det videre arbejde i virksomhederne.

Parterne opfordrer til, at eventuelle politikker om velfærd udarbejdes i SU. I virksomheder uden SU, men hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, opfordrer parterne til, at politikker om velfærd udarbejdes i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

I mindre virksomheder uden tillidsrepræsentant vil det være naturligt, at forhold omkring velfærd drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse.

Det rummelige arbejdsmarked

Den demografiske udvikling med færre unge og flere ældre, betyder at der er brug for alle på arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder udsatte grupper på arbejdsmarkedet, tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet uanset grader af midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne og derved gives muligheder for indgang til og forbliven på arbejdsmarkedet.

Der opfordres til, at der udarbejdes en politik om det rummelige arbejdsmarked som led i den generelle personalepolitik på virksomhederne.

Målet er at fremme beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås f.eks.:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund
- Personer, som er langtidsledige
- Personer, som i øvrigt er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sociallovgivningen o.l.
- Personer, som risikerer varig udstødelse af arbejdsmarkedet
- Handicappede

Virksomhederne og deres medarbejdere opfordres til at give udsatte grupper øgede muligheder for beskæftigelse.

Konkrete ansættelsesformer kan f.eks. være:

- Jobtræning
- Revalidering
- Ansættelse med løntilskud
- Fleksjob
- Skånejob
- Andre jobs med støtteordninger, f.eks. gennem virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse
- Ansættelse efter "trappemodellen" i øvrigt
- Førtidspensionister i særlige jobs

Stillingerne skal som hovedregel fremme beskæftigelsen eller sikre, at de udsatte grupper bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Parterne er enige om, at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at anvende lovhjemlede støtteordninger ud fra ønsket om at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Udsatte grupper, som er ansatte efter denne aftale, indgår i relevant omfang i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og –tilbud, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Det tilstræbes, at aftaler af ovennævnte art ikke medfører afskedigelser.

Seniorpolitik

Seniormedarbejderes viden og erfaring er en væsentlig ressource for virksomhederne. Derfor er det vigtigt, at seniormedarbejdere bliver længst muligt på arbejdsmarkedet, således at deres viden og arbejdskraft kan anvendes i virksomhederne.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og forbliver længst muligt i arbejde.

Aftalens 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.

Der opfordres til, at der udarbejdes en seniorpolitik på virksomhederne som led i den generelle personalepolitik.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens tarv, kan være: Fleksibilitet i arbejdets

organisering, omplacering/omrokering, mulighed for fleksible jobordninger og/eller fratrædelse, retrætestillinger, fleksibel arbejdstid, herunder nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

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

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

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

Sygefravær

Aftalens formål er at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning og tilbagevenden til arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at initiativer, som fremmer sundheden hos den enkelte, kan medvirke til et lavere sygefravær. I det omfang, det er relevant i virksomhederne, opfordrer parterne til drøftelse af sundhedsfremmende tiltag, som f.eks. sund kost, motionsfremmende aktiviteter samt ryge- og alkoholpolitik.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man i arbejdet med sygefravær får kortlagt mulige årsager til helt eller delvis sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og virksomheden om situationen på såvel kort som på langt sigt, som et væsentligt værktøj.

Der opfordres til, at der udarbejdes en sygefraværspolitik som led i den almindelige personalepolitik.

Målet er:

- at mindske sygefraværet
- at opfølge på sygefravær

- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden
- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær

Konkrete redskaber kunne være: Procedure for sygemelding, analyse af fraværsårsager, sygefraværssamtaler, rundbordssamtaler m.v.

Parterne anbefaler, at virksomhederne i samarbejde med læger og kommuner har fokus på muligheden for at anvende delvis syge-/raskmelding og at indgå såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere og skabe åbenhed derom i virksomhederne.

Gravide

Hensigten med denne aftale er at tilbyde flest mulige beskæftigelse, uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er:

- at undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet
- at fremme fortsat beskæftigelse af gravide
- at fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide
- at fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf
- at skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær

Med det formål at fremme mulighederne for gravides beskæftigelse under graviditeten iværksættes en fælles oplysnings- og informationsindsats.

Protokollat 13 – Medarbejderudviklingssamtaler

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.samtalens123.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 samarbejde mellem HORESTA Arbejdsgiver og HK Privat.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, f.eks. gennem uddannelsesplanlægning for medarbejderne. Parterne anbefaler, at der i den forbindelse tilstræbes en årlig medarbejderudviklingssamtale.

Følgende udviklingsmål kan inddrages i medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte:

- ajourførte grundlæggende skolekundskaber kan være forudsætningen for opkvalificering til relevant fagligt niveau og for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer.
- behov for almen kvalificering – f.eks. it-anvendelse, fremmedsprog m.v. - anbefales ligeledes at indgå i overvejelserne ved medarbejderudviklingssamtalen.
- faglig ajourføring/efteruddannelse og videreuddannelse.

Det anbefales, at efteruddannelses- og kompetenceudvikling så vidt muligt finder sted i lavsæsonsperioder.

Med baggrund i den demografiske udvikling anbefaler parterne en særlig indsats og målrettet uddannelsesvejledning for ældre medarbejdere.

Protokollat 14 – Kodeks for aftale 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 HORESTA Arbejdsgiver 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 lønudbetalingen.

Protokollat 15 – Natarbejde og helbreds kontrol

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.

Forebyggende tiltag ved natarbejders 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
- Gravid 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. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- 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

Helbreds kontrol

Hypighed

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

Medarbejdere, der, efter arbejdsmiljøloven, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvis de lokale parter vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis

normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- Helbredskontrollen skal tilbydes årligt.
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds-kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds-kontrol, jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds-kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå?

Såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Helbredskontrollen gennemføres helbreds-kontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse og efteruddannelse. I det tilfælde, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.
2. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:
 - a. Kort introduktion til helbreds-kontrollen.
 - b. Måling af blodtryk, vægt og hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
 - c. Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema.
 - i. Hvad siger målingerne og testene?
 - ii. ii. Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.
 - iii. iii. Kombination af spørgsmål og gode råd.
 - d. Rapport udfyldes under samtalen.
 - e. Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
 - f. Gennemgang af rapport.

- g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, hvor medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående pkt. 1, forebyggende tiltag ved natarbejde, vurderer at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbreds kontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbreds vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldringsprocessen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbreds undersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som fremgår af bilag A.

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 efter bestemmelserne i § 17. 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.

Protokollat 16 – HK talsrepræsentant

De på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK kan endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette punkt nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne på et område som defineret i overenskomstens § 1.

Protokollat 17 – Arbejdsmiljø

Tastearbejde

Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

Klager

I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 20 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og adgang til IT-faciliteter

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

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

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

Ovenstående afsnit vedrørende arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser træder i kraft 1. juni 2020.

Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK/Privat finansieres via HORESTA Arbejdsgiver og HK Privats uddannelses- og samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Protokollat 18 – Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse

Medarbejderkvalificering

Med formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer – herunder i forbindelse med nye arbejdsorganiseringsformer - samt medvirke til deres personlige udvikling, opfordre 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.

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 regi:

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

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 arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren. Deltager medarbejderen i fjernundervisning aftalt med arbejdsgiveren, 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 én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter, transport og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af HK og HORESTA Arbejdsgiver.

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

Dokumentation af uddannelses- og udviklingsaktiviteter

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

Protokollat 19 – Vikarer**Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Bestemmelsen gælder fra 1. maj 2017.

Afklaring af anvendelse af vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillids- repræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Protokollat 20 – Brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende

virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Protokollat 21 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i HKoverenskomsten 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 HKoverenskomsten. 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 tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bla. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

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

Protokollat 22 – 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 § 3, stk. 1.

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 HKoverenskomsten 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 rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

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

Protokollat 23 – 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 sparingspartner for virksomheden, medarbejdere og Kompetenceudviklingsfonds opsøgende konsulenter. 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 løn-kompensation fra Uddannelses- og samarbejdsfonden. Overenskomstparterne aftaler nærmere retningslinjer for uddannelsen.

Forsøgsordningen bortfalder pr. den 28. februar 2025.

Protokollat 24 - Organisationsaftale om databeskyttelse

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

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

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

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

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at

videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Bilag A

Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse natarbejdere der er fyldt 50 år

1. Jobtilfredshed

Formål: At sætte fokus på arbejdet og relation mellem arbejde og trivsel. At afklare, om medarbejderen er tilfreds med sit job.

Spørgsmål: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?

Svarkategorier: En skala fra 0 til 10, hvor 0 angiver den lavest mulige jobtilfredshed, og 10 angiver den højst mulige jobtilfredshed.

2. Job og restitution

Formål: At afklare om der kan være en for høj arbejdsbelastning i relation til restitutionsmuligheder.

Spørgsmål: Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I lav grad
- I meget lav grad

3. Omfang af natarbejde

Formål: Da risiko for sygdom og nedsat trivsel stiger med antal nattevagter i træk samt med længden af nattevagterne, er det relevant at vurdere, hvor meget natarbejde den ansatte udsættes for.

Spørgsmål: Hvad er omfanget af dit natarbejde?

Hvor ofte arbejder du om natten 4 eller flere nætter i træk?

- Aldrig
- Sjældnere end en gang om måneden

- 1-2 gange om måneden
- 3 eller flere gange om måneden

Spørgsmål: Hvor ofte har du mere end 9 timers natarbejde ad gangen?

- Aldrig
- 1-4 gange i løbet af 4 uger
- 5-8 gange i løbet af 4 uger
- Mere end 2 gange om ugen

Spørgsmål: Hvor ofte har du mindre end 11 timer mellem to skift i løbet af en måned?

- Aldrig
- 1-4 gange
- 5-11 gange
- 12 eller flere gange

4.Natarbejde og risiko for kræft

Formål: At afklare om medarbejderen har en øget risiko for kræft og drøfte med medarbejderen, at denne risiko kræver en særlig opmærksomhed.

Spørgsmål: Er der arvelig kræft i familien? Har du/har du haft brystkræft?

- **Kvinder:** Følger du mammografiscreening? Mærker efter knuder?
- **Mænd og kvinder:** Følger du screeningsprogrammet for tarmkræft?
- **Mænd:** Er du opmærksom på symptomerne for bl.a. prostatakræft i form af blod i urin eller sæd?

5.Selv vurderet helbred

Formål: At finde frem til de personer som skal anbefales egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Spørgsmål: Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?

- Fremragende
- Vældig godt
- Godt
- Mindre godt
- Dårligt

Spørgsmål: Oplever du, at dine helbredsundfordringer forværres af natarbejde f.eks. sammenlignet med fri-/ferieperioder uden natarbejde?

6. Gener i form af smerter eller ubehag der kan forstyrre søvnen

Formål: At afklare kendte faktorer der kan forstyrre eller nedsætte søvnkvaliteten og vurdere, om der er en sammenhæng med arbejdet.

Spørgsmål: Har du inden for de seneste 14 dage været generet af nogle af de her nævnte former for smerter eller ubehag?

- Træthed
- Smerter eller ubehag i kroppen (f.eks. arme, skuldre, ryg, hænder eller andre steder)
- Søvnbesvær (hyppig opvågning, svært ved at få sammenhængende søvn)
- Hovedpine
- Hyppig vandladning (f.eks. i forbindelse med søvn) eller problemer med vandladning

Hver kategori svares med et af følgende:

- Meget generet
- Lidt generet
- Nej

Spørgsmål: Synes du dine gener forværres af arbejdet f.eks. sammenlignet med perioder, hvor du har fri/ferie?

7. Dialog om kontakt og brug af sundhedsvæsenet både offentlig og privat regi

Formål: Dialogen skal bidrage til, at natarbejdere bedre kan handle på helbredsforhold, der kræver yderligere opfølgning, undersøgelse eller behandling.

Spørgsmål: Hvordan er din kontakt med sundhedsvæsenet/ sundhedsprofessionelle herunder egen læge?



HK PRIVAT
Weidekampsgade 8
0900 København C

Tel. +45 70 11 45 45
hkprivat@hk.dk

www.hk.dk/privat

HK OVERENSKOMST

2025
2028



Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg

Tel. +45 35 24 80 80
horesta@horesta.dk

www.horesta.dk