

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Digitalprint- og serigrafoverenskomsten mellem GRAKOM Arbejdsgivere og HK Privat

Ved de afsluttende forhandlinger d.d. i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af digitalprint- og serigrafoverenskomsten for en 3-årig periode.

Forhandlingsresultatet indgår i det mæglingforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.


Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger, samt for så vidt angår GRAKOM Arbejdsgivere tillige i Dansk Arbejdsgiverforening (OK-nr.: 10676).

Nedenstående protokollater repræsenterer den enighed, der er opnået i relation til alle ændringsforslag til overenskomsten:

- Protokollat nr. 1 om ikrafttrædelsesdatoer og varighed
- Protokollat nr. 2 om ændringer af overenskomsten
- Protokollat nr. 3 om ændring af barselsbestemmelsen
- Protokollat nr. 4 om løn under sygdom
- Protokollat nr. 5 om skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde
- Protokollat nr. 6 om øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

Parterne er enige om, at der herefter ikke udestår flere krav.

København, den 17. marts 2025

  
GRAKOM Arbejdsgivere  
HK Privat

Nr. 1

**Protokollat om  
ikrafttrædelsesdatoer og varighed**

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

I § 43 ændres "1. marts 2023" til "1. marts 2025" og "1. marts 2025" ændres til "1. marts 2028".

Nr. 2

### **Protokollat om ændringer af overenskomsten**

Følgende protokollater fra aftalen om fornyelsen af den grafiske overenskomst af 7.3.2025 indarbejdes i overenskomsten med fornødne redaktionelle tilpasninger:

- Protokollat nr. 1 om lønforhold og betalingssatser
- Protokollat nr. 2 om medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
- Protokollat nr. 3 om mulighed for afslag på overarbejde
- Protokollat nr. 4 om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
- Protokollat nr. 5 om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
- Protokollat nr. 6 om uddannelsesrepræsentant
- Protokollat nr. 7 om befordringsgodtgørelse for lærlinge
- Protokollat nr. 8 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- Protokollat nr. 9 om kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel
- Protokollat nr. 10 om databeskyttelse
- Protokollat nr. 11 om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgivers it-systemer til behandling af personoplysninger
- Protokollat nr. 12 om forenkling af pensionsprocedurer
- Protokollat nr. 14 om ændring af reglerne om ferieoverførsel
- Protokollat nr. 15 om overenskomstens deltidsregler
- Protokollat nr. 16 om kompetenceudviklingsfonden
- Protokollat nr. 18 om fritvalgslønkonto og feriefridage
- Protokollat nr. 19 om overenskomstens Protokollat 6 Arbejdstidsdirektivet
- Protokollat nr. 20 om natarbejde og helbreds kontrol
- Protokollat nr. 21 om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
- Protokollat nr. 22 om justering af positivliste for aftalt uddannelse
- Protokollat nr. 23 om indberetning til indkomstregistret under uddannelse
- Protokollat nr. 24 om uddannelses- og samarbejdsformål
- Protokollat nr. 25 om fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Nr. 3

### **Protokollat om ændring af barselsbestemmelsen**

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i § 15, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at § 15, stk. 5-8 og overskriften erstattes af følgende:

#### **"Barsel Betingelser**

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

*Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.*

*Lønnen svarer til dagturløn.*

*Orlov varsles efter barselslovens regler.*

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

#### **Fravær under graviditet**

*6 Arbejdsgiveren betaler dagturløn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.*

#### **Fravær i de første 10 uger efter fødslen**

*7 Arbejdsgiveren betaler dagturløn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.*

*Der betales dagturløn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.*

#### **Fravær efter de første 10 uger efter fødslen**

*8 Arbejdsgiveren betaler dagturløn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales dagturløn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).*

*De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.*

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

*Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.*

#### **Fravær ved adoption**

*9 Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med dagturløn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.*

### **Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren dagturløn efter overenskomstens § 15, stk. 7 og/eller stk. 8.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren dagturløn efter overenskomstens § 15, stk. 8.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 8, og det er en forudsætning for retten til dagturløn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 5.

#### **Note til § 15**

Under de 10 ugers orlov efter stk. 7 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 40, stk. 4.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

<b>Fravær med dagturløn</b>	<b>Mor</b>	<b>Den anden forælder</b>	<b>Den sociale forælder (pr. 1. juni 2025)</b>	<b>Nærtstående familiemedlem (pr. 1. juni 2025)</b>
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: 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 fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 25 uger efter fødsel	Op til 17 uger efter fødsel

\*Kan også afholdes inden for de første 10 uger."

I § 40, stk. 4, ændres første afsnit efter "For børn født eller modtaget fra 1. juli 2023 gælder følgende:" til:

"Under de 10 uger efter § 15, stk. 7, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 15, stk. 10."

Nr. 4

**Protokollat om  
løn under sygdom**

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

I § 15, stk. 2 og stk. 3 er der enighed om, at "5 uger" ændres til "8 uger".

Nr. 5

**Protokollat om  
skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde**

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder arbejde efter overenskomstens § 3 *"HOLDDRIFT OG FORLÆGNING"*.

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Parterne er enige om at arbejde efter overenskomstens § 3 *"HOLDDRIFT OG FORLÆGNING"* svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at indsætte følgende nye afsnit 2 efter første afsnit i § 3 stk. 2:

*"Arbejde på holddrift/forlægning betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved holddrift/forlægning svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 2, stk. 1."*

Parterne er enige om at tilføjelserne ovenfor ikke medfører indholdsmæssige ændringer i de nuværende regler.

Nr. 6

**Protokollat om  
øget fleksibilitet ved brug af afspadsering**

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsering af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om, at i § 6 stk. 2 ændres "10" til "15" og "60" til "90".

Endvidere er parterne enige om, at i § 6 stk. 3 ændres "10" til "15".