

Overenskomstforhandlingerne 2025

Funktionæroverenskomsten mellem GRAKOM Arbejdsgivere og HK/Privat

Ved de afsluttende forhandlinger d.d. i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af funktionæroverenskomsten 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.: 10677).

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

- 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 medarbejderes adgang til lønsamtaler
- Protokollat nr. 5 om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
- Protokollat nr. 6 om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
- Protokollat nr. 7 om digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn
- Protokollat nr. 8 om befordringsgodtgørelse for lærlinge
- Protokollat nr. 9 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- Protokollat nr. 10 om kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel
- Protokollat nr. 11 om databaseskyttelse
- Protokollat nr. 12 om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivers it-systemer til behandling af personoplysninger
- Protokollat nr. 13 om drøftelse af skift af pensionsordning
- Protokollat nr. 14 om ændring af barselsbestemmelsen
- Protokollat nr. 15 om ændring af reglerne om ferieoverførsel
- Protokollat nr. 16 om overenskomstens deltidsregler
- Protokollat nr. 17 om kompetenceudviklingsfonden
- Protokollat nr. 18 om fritvalgslønkonto og feriefritage
- Protokollat nr. 19 om mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg
- Protokollat nr. 20 om overenskomstens Protokollat 6 Arbejdstidsdirektivet
- Protokollat nr. 21 om natarbejde og helbreds kontrol

- Protokollat nr. 22 om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
- Protokollat nr. 23 om justering af positivliste for aftalt uddannelse
- Protokollat nr. 24 om indberetning til indkomstregistret under uddannelse
- Protokollat nr. 25 om uddannelses- og samarbejdsformål
- Protokollat nr. 26 om fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

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

København, den 17. marts 2025



GRAKOM Arbejdsgivere



HK/Privat

Nr. 1

**Protokollat
om
lønforhold og betalingssatser**

Lærlinge

De i § 21 nævnte satser forhøjes pr. 1. maj 2025 med 4,0 pct., pr. 1. marts 2026 forhøjes satserne med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 forhøjes satserne med 3,5 pct.

Fritvalgslønkonto

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct. point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

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.

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

Nr. 2

**Protokollat
om
medarbejderens ret til frihed i familiemæssige situationer**

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Overskriften i § 11, ændres til følgende:

"§ 11 BØRNS SYGDOM, HOSPITALSINDSLÆGGELSE. BØRNEOMSORGS DAGE, BØRNEBØRNSOMSORGS DAGE OG LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE"

Parterne er enige om at ændre teksten i § 11, stk. 1, sidste afsnit til følgende:

"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 sin fritvalgs-lønkonto."

Som nyt § 11, stk. 4, indsættes følgende tekst:

"4 Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 sin fritvalgs-lønkonto."

Det eksisterende § 11, stk. 4, bliver stk. 5.

Der indsættes følgende nye bestemmelse i § 11, stk. 6:

"6 Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode 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. ferieafholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. 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 sin fritvalgslønkonto.”

Nr. 3

**Protokollat om
om
mulighed for afslag af overarbejde**

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i § 7 stk. 1, litra a til følgende:

"Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog 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 barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup 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 helbredsmæssig betydning.

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

Overarbejde udføres efter nedenstående regler."

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejders ret til at afslå overarbejde.

Nr. 4

**Protokollat
om
medarbejderes adgang til lønsamtaler**

Parterne er enige om, at der til § 2 stk. 3, første afsnit tilføjes følgende:

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

Nr. 5

**Protokollat
om
vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter**

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Som nyt stk. 2 i § 18A indsættes følgende:

"2 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.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK Privat finansieres via bestemmelsen om Uddannelses- og Samarbejdsformål. Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

Overskriften til § 18A ændres til **"ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER"**

Nr. 6

**Protokollat
om
tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i
informationsmøder om overenskomstfornyelse**

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten skrives ind i overenskomsten med følgende tekst:

"Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i funktionæroverenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), 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."

Organisationsaftalen træder i kraft ved fornyelsesaftalens underskrift.

Nr. 7

**Protokollat
om
digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn**

Overenskomstens parter vil med interesse følge det ved protokollat 11 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet af 9. februar 2025 aftalte udvalgsarbejde.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 8

**Protokollat
om
befordringsgodtgørelse for lærlinge**

For at bringe overenskomstens lærlingebestemmelser i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre § 21, stk. 8, litra a til følgende:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 24 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen."

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Det nuværende litra f flyttes op som litra b, og det nuværende litra b bliver litra c så fremdeles, så det nuværende litra e bliver litra f.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres overenskomstens regler tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

Nr. 9

**Protokollat
om
uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold. Desuden ønskes en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse, idet reglen om, at to ugers ubrugt selvvalgt uddannelse kan anvendes ved opsigelse, ændres til i stedet at være en ret til to uger uafhængigt af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

Der er i den forbindelse enighed om, at "Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse (marts 2020)" udgår, og i stedet ændres § 20, stk. 6.

I § 20 stk. 6 ændres litra c-e til følgende:

"c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 20, stk. 8 og 9.

d. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

e. Op til to ugers kursusdeltagelse efter litra d kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- I. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfondssekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- II. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i Kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra Kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
- III. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.*
- IV. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.*

f. Medarbejdere, der har ret til frihed efter litra c og d, har ret til støtte efter reglerne i § 20, stk. 8, og stk. 11 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Kompetenceudviklingsfonden, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- og persontransport samt området for industriel produktion.

g. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i litra e, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

h. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i litra c-g, vælge uddannelse efter § 20, stk. 8 og 9.

Ovenstående litra c-h træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder § 20 stk. 6, litra c-e i overenskomsten fra 2023-2025.”

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Yderligere er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos Kompetenceudviklingsfonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a.

Nr. 10

**Protokollat
om
kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel**

Parterne har besluttet at gøre muligheden for støtte til uddannelse ved midlertidig arbejdsmangel mere fleksibel, så perioden med støtte kan opdeles i flere kortere perioder som ved arbejdsfordeling.

I Protokollat om aftalt uddannelse (marts 2020) ændres punktet "Støtte fra kompetenceudviklingsfonden i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter" 1. punkt, sidste punktum (side 55) fra:

"Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende)."

til:

"Der kan ydes støtte til en eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger."

Nr. 11

**Protokollat
om
databeskyttelse**

Parterne er enige om, at det eksisterende "Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse", udgår og erstattes af nedenstående protokollat:

"Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. 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 – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

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 forsætte.

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."

Nr. 12

**Protokollat
om
organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen
ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer
til behandling af personoplysninger**

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være data-ansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til § 17, stk. 7, skal tillidsrepræsentanten såfremt der er it og internetadgang i virksomheden "til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil."

HK Privat og GA er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræ-

sentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men HK Privat og GA anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Denne aftale optrykkes ikke. Aftalen og bilag A gøres tilgængelig for medlemmer.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til funktionæroverenskomstens § 17, stk. 7, skal tillidsrepræsentanten såfremt der er it og internetadgang i virksomheden "til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil."

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgængelige og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder med påstand om bod, i det fagretlige system.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Nr. 13

**Protokollat
om
drøftelse af skift af pensionsordning og sygdom ved skift af pensionsordning**

Overenskomstens parter er enige om, at hvis en af parterne begærer det i overenskomstperioden, drøftes protokollaterne 21 og 23 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet af 9. februar 2025 med henblik på at vurdere, om parterne kan blive enige om at ændre overenskomsten i relation til skift af pensionsordning og sygdom ved skift af pensionsordning.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 14

**Protokollat
om
ændring af barselsbestemmelsen**

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i § 12, 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 § 12 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 12:

"§ 12 BARSEL OG ADOPTION

Betingelser

1 Det er en betingelse for retten til fuld 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

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

2 Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Fravær i de første 10 uger efter fødslen

3 Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

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

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) 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

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

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

6 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 fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 3 og 4.

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 fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 12, stk. 4, 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 § 12, stk. 1 i overenskomsten.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (pr. 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (pr. 1. juni 2025)
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.

Note til § 12

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 26 stk. 4."

Der er yderligere enighed om, at i § 26 stk. 4 ændres første afsnit efter "Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:" til

"Under de 10 uger efter § 12, stk. 3 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 § 12, stk. 6."

Nr. 15

**Protokollat
om
ændring af reglerne om ferieoverførsel**

Parterne er enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående, slettes følgende i Protokollat om ferieoverførsel (marts 2020):

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

Ligeledes slettes følgende i Aftale om ferieoverførsel punkt 1:

"Der kan maksimalt overføres 10 feriedage."

Nr. 16

**Protokollat
om
overenskomstens deltidsregler**

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C184/22 (KFH).

Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet af 9. februar 2025, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillet på at træde sammen og drøfte dette.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 17

**Protokollat
om
kompetenceudviklingsfonden**

Overenskomstens parter er enige om, at bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden i overenskomstperioden drøfter transparens.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 18

**Protokollat
om
fritvalgslønkonto og feriefridage**

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i overenskomsten, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår henlægges til fritvalgslønkontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage i overenskomsten. Såfremt medarbejderen for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra fritvalgslønkontoen.

Hermed sikres det, at den enkelte medarbejder ikke, som efter de nuværende regler, risikerer at miste den optjente værdi af eventuelt ikke-afholdte feriefridage i tilfælde af, at medarbejderen ikke får anmodet om kompensation herfor senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Dette vil også være tilfældet i forbindelse med medarbejderens fratræden.

En administration af feriefridagene via fritvalgslønkontoen vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

I § 3 er der enighed om at indsætte følgende som stk. 2:

"2 a. Virksomheden indbetaler fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgslønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 9, stk. 6, litra f.

b. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 9, stk. 6, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse."

Det eksisterende § 3 stk. 2 bliver til stk. 3 og så fremdeles, således at stk. 8 blive til stk. 9

Yderligere er der enighed om at § 9 stk. 6 ændres til følgende:

"Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:

1) Feriefridagene betales som ved sygdom.

- 2) Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag .
- 3) Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto, jf. § 3, stk. 4, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e".

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

Nr. 19

**Protokollat
om
mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg**

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der som nyt § 9 stk. 7 indsættes:

"7 Forhøjet ferietillæg

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."

Nr. 20

**Protokollat
om
overenskomstens Protokollat 6 Arbejdstidsdirektivet**

Overenskomstens parter vil med interesse følge det ved protokollat 38 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet af 9. februar 2025 aftalte udvalgsarbejde.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 21

**Protokollat
om
natarbejde og helbreds kontrol**

Parterne har tidligere aftalt at udsætte ikrafttrædelsen af implementeringen af NFA's anbefalinger om natarbejde som anført i overenskomstens Protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde (marts 2010).

Parterne er enige om, at udsættelsen ophører, og at protokollatet træder i kraft fra indgåelsen af nærværende aftale.

Der henvises til de dokumenter vedr. NFA's anbefaling som ligger på GRAKOMs hjemmeside, og som kan anvendes.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 22

**Protokollat
om
mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen**

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt protokollat med titlen "*Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan GA og HK Privat, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem GA og HK Privat på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler GA og HK Privat vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

Nr. 23

**Protokollat
om
justering af positivliste for aftalt uddannelse**

Parterne er enige om at udvide positivlisten for aftalt uddannelse som omtalt i overenskomstens Protokollat om aftalt uddannelse (marts 2020) (side 53), så den omfatter flere meritpakker til grundforløb i de erhvervsuddannelser, som optræder på positivlisten.

Den nuværende tekst i positivlisten om AMU-pakker:

" AMU-pakker

- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage
- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage)
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)
- Meritpakken til grundforløbet på industrioperatøruddannelsen* (pt. op til 11 kurser, 25 dage)

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse til virksomheden i den periode, hvor AMU-pakken gennemføres, herunder eventuel akkumuleret ret til selvvalgt uddannelse. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

*Støtte til kursuspakken markeret med * er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode 2023-2025.*

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden, samlet eller en af organisationernes repræsentanter, kan i særlige tilfælde afslå støtte, der vurderes at være utilsigtet brug af ordningen.

Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning. Den nærmere ansøgningsproces for gruppeansøgninger aftales mellem parterne."

Erstattes af følgende tekst

" AMU-pakker

- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage
- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage)
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)
- Meritpakker fastlagt af de faglige udvalg til grundforløbene på de erhvervsuddannelser, som fremgår af positivlisten for aftalt uddannelse.

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse til virksomheden i den periode, hvor AMU-pakken gennemføres, herunder eventuel akkumuleret ret til selvvalgt uddannelse. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden, samlet eller en af organisationernes repræsentanter, kan i særlige tilfælde afslå støtte, der vurderes at være utilsigtet brug af ordningen.

Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning. Den nærmere ansøgningsproces for gruppeansøgninger aftales mellem parterne."

Der er yderligere enighed om at i Protokollat om aftalt uddannelse (marts 2020) ændres overskriften "Udvalgte AMU-kurser" til "Udvalgte AMU-kurser og AMU-pakker".

Nr. 24

**Protokollat
om
indberetning til indkomstregistret under uddannelse**

Parterne har noteret sig protokollat 46 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet af 9. februar 2025.

Parterne afventer afdækningen.

Protokollatet optrykkes ikke.

Nr. 25

**Protokollat
om
uddannelses- og samarbejdsformål**

Parterne er enige om, at punkt 9, litra b i Protokollat om organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond (april 2007) ændres til følgende:

"Til finansiering heraf indbetaler arbejdsgiver pr. 1. marts 2025 et bidrag stort kr. 742,50 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år til fonden. Bidraget udgør pr. 1. marts 2026 kr. 825 og pr. 1. marts 2027 kr. 907,50 kr."

Nr. 26

**Protokollat
om
fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder**

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. § 2.

I § 3, stk. 9, ændres litra. b-d til følgende:

- "b. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 2, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgslønkontoen § 3, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).*
- c. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgslønkontoen efter § 3, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 3, stk. 1, litra a.*
- d. *For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af GA kræve optrapning som følger:*

Senest et år efter tidspunktet for GA meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i GA skal virksomheden indbetale 1,2 pct. (fra 1. marts 2026 1,4 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 2,4 pct. (fra 1. marts 2026 2,8 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 3,6 pct. (fra 1. marts 2026 4,2 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 4 år efter skal virksomheden indbetale 4,8 pct. (fra 1. marts 2026 5,6 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 5 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

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