



25

FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN

28

GRAKOM Arbejdsgivere  
HK Privat



DA OK-nr. 10677

HK-lagernummer: 4418010041



Produceret af  
Stibo Complete A/S

# **Funktionæroverenskomst**

GRAKOM Arbejdsgivere (GA)

HK Privat

for administrative

og

tekniske funktionærer

2025

Gældende fra 1. marts 2025  
til 29. februar 2028

# GRAKOM

Kommunikationsindustrien

GRAKOM Arbejdsgivere  
Møllekajen 7, 3. th.  
5000 Odense C  
Tlf. 63 12 70 00  
[grakom@grakom.dk](mailto:grakom@grakom.dk)  
[www.grakom.dk](http://www.grakom.dk)



HK Privat  
Weidekampsgade 8  
2300 København S  
Tlf. 70 11 45 45  
[hkprivat@hk.dk](mailto:hkprivat@hk.dk)  
[www.hkprivat.dk](http://www.hkprivat.dk)

# INDHOLD

§ 1	Overenskomstens område .....	5
§ 2	Lønbestemmelser .....	5
§ 3	Fritvalgslønkonto .....	7
§ 4	Beregning af løn for brudte måneder .....	10
§ 5	Deltidsbeskæftigelse – 8 timer eller derover pr. uge .....	11
§ 6	Arbejdstid .....	11
§ 7	Overarbejde .....	12
§ 8	Opsigelse .....	15
§ 9	Ferie og feriefridage .....	16
§ 10	Fridage .....	20
§ 11	Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørnsomsorgsdage og ledsagelse af nærtstående .....	20
§ 12	Barsel og adoption .....	22
§ 13	Sygeløn til ikke-funktionærer .....	25
§ 14	Ansættelsesbevis .....	25
§ 15	Afskedigelse .....	26
§ 16	Valg af tillidsrepræsentant .....	26
§ 17	Tillidsrepræsentantens opgaver .....	28
§ 18	Afskedigelse af tillidsrepræsentant .....	30
§ 18A	Arbejds miljørepræsentanter .....	31
§ 19	Regler for behandling af uoverensstemmelser .....	32
§ 20	Efter- og videreuddannelse .....	33
§ 21	Løn og arbejdsforhold for lærlinge .....	37
§ 22	Samarbejde .....	44
§ 23	Frihed til faglige tillidshverv .....	44
§ 24	Uddannelsesfond .....	44
§ 25	DA/LO Udviklingsfonden .....	44
§ 26	Pension .....	44
§ 27	Forsøgsordning .....	48
§ 28	Overenskomstens varighed .....	48
	Protokollat om butiksansatte (marts 1997) .....	48
	Protokollat om implementering af EU-direktiver (marts 2000) .....	48
	Protokollat om organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond (april 2007) .....	48
	Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol (2023) .....	54

Protokollat om tillidsrepræsentanter (marts 2010) .....	55
Protokollat om elektroniske dokumenter (marts 2012) .....	56
Protokollat om uddannelsesarbejdet i virksomhederne (marts 2012) ...	56
Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (februar 2014) .....	57
Protokollat om aftalt uddannelse (marts 2020) .....	57
Protokollat om den grønne omstilling (marts 2020) .....	61
Protokollat om lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører (marts 2020) .....	62
Protokollat om ferieoverførsel (marts 2020) .....	62
Protokollat om rådighedstjeneste (marts 2020) .....	62
Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen (marts 2023) .....	63
Protokollat om organisationsaftale om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark (2023) .....	64
Protokollat om seniorordning (marts 2023) .....	65
Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten (2023) .....	66
Protokollat om organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant (2023)	67
Protokollat om Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger (marts 2023) .....	67
Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse (marts 2025) .....	69
Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse (marts 2025) ..	69
Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter (marts 2025) .....	70
Aftale om ferieoverførsel .....	71
Standardaftale om håndtering af feriepenge .....	72
Stikordsregister .....	73
Oversigtskalender 2025 .....	76
Oversigtskalender 2026 .....	77
Oversigtskalender 2027 .....	78
Oversigtskalender 2028 .....	79

## **§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE<sup>1</sup>**

1 Overenskomsten omfatter administrative og tekniske funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med administration og/eller produktion, eksempelvis:

- a. Handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), og funktionærer, der som speciale er beskæftiget med it-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som f.eks. datamatikere, akademiuddannelsen i informationsteknologi eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.
- b. Kommunikation (såsom produktion til trykte- og digitale medier og it-produktion).

2 Overenskomsten omfatter foruden funktionærer tillige medarbejdere beskæftiget ved arbejdsfunktioner, som på grund af arbejdets art ikke er omfattet af funktionærloven, såsom kontorbetjent og piccolo-/piccolinearbejde.

Hvor der i denne overenskomst anvendes ordet funktionær, finder bestemmelsen tillige anvendelse på de i nærværende stk. beskrevne personer, dog ikke § 8, stk. 1 (opsigelsesvarsler).

- 3 Nærværende overenskomst er dog kun gældende, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden. Der henvises til 50 %-reglen i HK-landsoverenskomsten.
- 4 Virksomheder, der ved deres optagelse i GA er omfattet af en overenskomst med HK, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst fra og med tidspunktet for optagelsen. HK kan i det enkelte tilfælde kræve tilpasningsforhandlinger.

## **§ 2 LØNBESTEMMELSER**

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

---

### **1 Note til § 1**

I spørgsmål om overenskomstens dækningsområde tages udgangspunkt i dækningsområdet for landsoverenskomsten 1995 mellem DA/DH&S og HK.

- 2 Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om almindeligt forefaldende overarbejde, jf. § 7, stk. 5.

Organisationerne er enige om, at lønkriterier bør være objektive og anvendes på en ensartet måde ved fastsættelse af personlige lønninger.

Medarbejderen har ret til at få oplysning om, hvilke kriterier lønnen er fastsat efter, og hvordan kriterierne er anvendt.

- 3 Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året. Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales ved lokalaftale.

Organisationerne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønskon-  
toen, jf. § 3 i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

- 4 Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 1 og 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- 5 En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med GA på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.
- 6 Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet ”som helhed taget” betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.
- 7 Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Organisationerne kan bistå ved forhandlingen.



### § 3 FRITVALGSLØNKONTO

- 1
  - a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens fritvalgslønkonto 9 pct. (fra 1. marts 2026: 10 pct. og fra 1. marts 2027: 11 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
  - b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgslønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
  - c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til fritvalgslønkontoen efter stk. 1 og 2 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på fritvalgslønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

- 2 Dette stk. 2 træder i kraft 1. september 2025:
  - 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.
- 3 På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct. (fra 1. maj 2025 13 pct.), kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til fritvalgslønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

- 4 Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalglønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:  
Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, feriefridage, overenskomstmæssige fridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage, børnebørnsomsorgsdage eller led-sagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed eller orlov i henhold til § 12 kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

- b. Pension:  
For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til fritvalglønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensions-selskabet og dermed ikke til fritvalglønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Seniorordning:

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter protokollat om seniorordning.

- 5 Det ved udløbet af ferieafholdelsesperioden indestående udbetales senest ved udgangen af februar måned.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter protokollat om seniorordning, skal dog ikke udbetales.

- 6 Ved fratrædelse opgøres fritvalgslønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.
- 7 Opsparingen til fritvalgslønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Særlige regler om udbetaling

- 8 Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Optrapning af fritvalgslønkontobidrag

- 9 a. Nyoptagne medlemmer af GA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 3, stk. 1, litra a og b, er ikke omfattet af nedenstående pkt. b-d.
- 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 fritvalglønkontoen.

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

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

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

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

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

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

#### **§ 4 BEREGNING AF LØN FOR BRUDTE MÅNEDER**

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

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

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

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

- 3 Stk. 1 og stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for deltidsansatte. Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

## **§ 5 DELTIDSBEKÆFTIGELSE - 8 TIMER ELLER DEROVER PR. UGE**

- 1 Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
- 2 Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.
- 3 Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 7, som for øvrige medarbejdere.
- 4 Der er enighed om, at merarbejde og overarbejde kun bør forekomme undtagelsesvis.
- 5 Der betales for søgnehellidage, i det omfang disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.

## **§ 6 ARBEJ DSTID**

- 1 Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
- 2 Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående drøftelse.
- 3 Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.
- 4 Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5-dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

- 5 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider.

Det forudsættes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer og skal fastlægges for indtil 12 måneder ad gangen.

Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid danner ikke grundlag for kompensation.

- 6 Weekendhold kan efter lokal enighed mellem ledelsen og de berørte medarbejdere etableres for medarbejdere i normalt 24 timer.

Begyndelses- og sluttidspunkt for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed og kan placeres efter normal arbejdstids ophør fredag og inden normal arbejdstids begyndelse mandag.

Månedslønnen for funktionærer, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale dagarbejdstidsvilkår.

- 7 Der kan lokalt aftales flekstid.

- 8 Der henvises til protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.

## **§ 7 OVERARBEJDE**

- 1 a. 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 nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guld-bryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes 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, nærtståendes 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.

- b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 6, stk. 5, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

- 2 For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg jf. reglerne i § 5 og § 6, betales timeløn plus 50 % for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.
- 3 Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.
- 4 Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
- 5 Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling. En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Hvis det i forbindelse med en nyansættelse er aftalt, at lønnen omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, 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.

- 6 Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales.

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



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

## **§ 8 OPSIGELSE**

1 For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til funktionærloven.

### **2 A. Opsigelsesvarsler**

For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, gælder følgende opsigelsesvarsler (§ 1, stk. 2, i nærværende overenskomst):

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

Fra medarbejderside:

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

Fra arbejdsgiverside:

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

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

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

### **B. Fratrædelsesgodtgørelse**

Såfremt en ikke-funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 2.500 kr.

Der betales ikke fratrædelsesgodtgørelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales fratrædelsesgodtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

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

- 3 I tilfælde hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.
- 4 Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne efter reglerne i § 15.

## **§ 9 Ferie og feriefridage**

- 1 Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.<sup>2</sup>
- 2 Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

- 3 Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

---

**2 Note til § 9, stk. 1**

Der henvises til protokollat om ferieoverførsel.

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

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

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

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

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

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

- 4 Virksomhederne er undtaget fra bestemmelserne om at anvende FerieKonto. Der henvises til Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne. I stedet for at anvende Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne, kan virksomheden dog vælge at foretage indbetaling til FerieKonto af feriegodtgørelsen efter de i lovgivningen herom fastsatte regler.
- 5 GA afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

## 6 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. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.
- f. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- h. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Med virkning fra 1. september 2025 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefriidagene 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 feriefriidage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefriidage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefriidage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefriidage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.
- e. For de feriefriidage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:
  - 1) Feriefriidagene betales som ved sygdom.
  - 2) Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag.
  - 3) Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- f. De feriefriidage, der tildeles medarbejderen fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs-lønkonto, jf. § 3, stk. 4, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefriidage efter reglerne i litra e.

## 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.

## **§ 10 FRIDAGE**

- 1 Grundlovsdag og juleaftensdag er lønnede fridage, når de falder på almindelige arbejdsdage.

## **§ 11 BØRNS SYGDOM, HOSPITALSINDSLÆGGELSE, BØRNEOMSORGS-DAGE, BØRNEBØRNSOMSORGS-DAGE OG LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE**

- 1 Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Virksomheden kan kræve dokumentation fx i form af tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

- 2 Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes frihed, når det er nødvendigt,<sup>3</sup> at medarbejderen indlægges på hospital sam-

---

### **3 Note til § 11, stk. 2**

Ved ordet "nødvendigt" forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

men med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet. Der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Der ydes betaling som ved egen sygdom. Anmeldelse og dokumentation som ved egen sygdom.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel kommunal refusion tilfalder virksomheden.

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

- 4 Medarbejdere og ansatte under uddannelse, 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. 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 fritvalgslønkonto.

- 5 Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

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

- 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 helbreds-konsultationer, 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.

## **§ 12 BARSEL OG ADOPTION<sup>4</sup>**

### **1 Betingelser**

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

---

**4 Note til § 12**

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



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.

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

- 3 Fravær i de første 10 uger efter fødslen  
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.

- 4 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen  
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.

- 5 Fravær ved adoption  
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.

- 6 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer  
 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.

### **§ 13 SYGELØN TIL IKKE-FUNKTIONÆRER**

- 1 Til medarbejdere, der har 6 måneders anciennitet på virksomheden, yder arbejdsgiveren i indtil 14 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til lønnen eksklusive genetillæg.

For personer, der ikke har 6 måneders anciennitet på virksomheden, betales alene løn svarende til sygedagpengesatsen.

- 2 Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.
- 3 Det er en forudsætning for udbetaling af løn under sygdom, at arbejdsgiveren uden for arbejdsgiverperioden modtager refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

### **§ 14 ANSÆTTelsesBEVIS**

- 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 overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
- 3 Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

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

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

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

## **§ 15 AFSKEDIGELSE**

For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere, henvises til hovedaftalens og funktionærlovens bestemmelser.

## **§ 16 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT**

- 1 En tillidsrepræsentant kan vælges, når der er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Såfremt der er beskæftiget mindst 20 medarbejdere omfattet af overenskomsten, kan der vælges endnu en tillidsrepræsentant.

Er en tillidsrepræsentant valgt under en periode med mindst 5 eller mindst 20 medarbejdere, jf. ovenfor, og antallet af medarbejdere har været gennemsnitligt henholdsvis 4, 19 eller derunder i 3 kalendermåneder, ophører funktionen og rettighederne som tillidsrepræsentant med udløbet af de 3 måneder, såfremt virksomheden skriftligt meddeler tillidsrepræsentanten dette. I virksomheder med 4 medarbejdere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

- 2 Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og stk. 3 nævnte betingelser er opfyldt.
- 3 Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i virksomheden. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet længst i virksomheden. En lærling kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillids-

repræsentanten i eventuelle oplæringsperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

- 4 Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af HK Privat og meddelt GA.
- 5 Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- 6 Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 19.

- 7 Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.
- 8 På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsigse lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af HK Privat og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant, kan der indgås lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medlemmerne af HK Privat omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

## **§ 17 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER**

- 1 Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen må ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- 2 Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt blandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne. Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

Tillidsrepræsentanten orienteres om enhver ansættelse og afskedigelse af medarbejdere omfattet af denne overenskomst.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

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.

- 3 Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde.
- 4 Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- 5 Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- 6 HK Privat giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, snarest muligt efter at valget har fundet sted, gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Fra GA giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i en sådan uddannelse.
- 7 Såfremt der er it og internetadgang i virksomheden, skal tillidsrepræsentanten til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

- 8 Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af HK Privat.

- 9 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 drøf-

telsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden efter kompetenceudviklingsfondens almindelige regler.

## **§ 18 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT**

- 1 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.
- 2 Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 16, skal vedkommende rette henvendelse til GA, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

- 3 Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, 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.

- 4 Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- 5 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.
- 6 En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.<sup>5</sup>

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

## **§ 18A ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER**

- 1 Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

---

### **5 Note til § 18, stk. 6**

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

- 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.

## **§ 19 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER**

- 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved lokal forhandling på virksomheden.
- 2 Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 kalenderdage efter modtagelsen af mæglingsmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter.
- 3 Findes sagen undtagelsesvis af hastende karakter, skal det angives i begæringen, og mæglingsmødet skal da afholdes senest på 7. kalenderdag efter begæringens modtagelse. En sådan begæring skal i givet fald fremsættes af organisationernes centrale niveau.
- 4 Såfremt der på mæglingsmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse fra organisationerne. Dette møde skal være aftalt inden 14 kalenderdage efter modtagelsen af organisationsmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter.
- 5 Over alle ovennævnte møder mellem organisationerne udarbejdes protokollat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

- 6 Opnås der ikke ved mægling/mødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand, som er valgt af parterne i fællesskab eller i tilfælde af uenighed herom udpeget af Arbejdsretten.

Begæringen om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mægling/mødet/organisationsmødet.

- 7 Det skal tilstræbes, at der aftales opmand således, at sagen kan berammes senest 1 måned efter, at begæringen er fremsendt. Samtidig med at sagen berammes, aftales frister for udveksling af sagens skrifter.

Klageskrift skal foreligge hos modparten og opmanden senest 21 arbejdsdage og svarskrift senest 10 arbejdsdage før retsmødet.

- 8 Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af GA eller HK Privat omgående optages drøftelser (konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen. En sådan begæring skal fremsættes af organisationernes centrale niveau.

Hvis GA eller HK Privat anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (opfølgingsmøder) – så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. hovedaftalens bestemmelser herom.

## **§ 20 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE**

- 1 Overenskomstens parter er enige om, at medarbejderne har ret og pligt til relevant uddannelse, afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14 dages relevant intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer uddannelsesbehov.

Udgifterne ved relevant kursusdeltagelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

- 2 Uddannelsen anbefales at bestå af en kombination af intern og ekstern uddannelse aftalt mellem virksomheden og medarbejderne, jf. stk. 3.
- 3 Medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere eventuelt i regi af samarbejdsudvalget, eller, hvor det forekommer hensigtsmæssigt, i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer.

Uddannelsesplanlægningen kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

- 4 Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.
- 5 Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.
- 6
  - a. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder afhængig af anciennitet.
  - b. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
  - 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 udskyldelsen 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.

- 7 Såfremt en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

#### **Kompetenceudvikling - selvvalgt uddannelse<sup>6</sup>**

- 8 Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområdet for de mellem organisationerne værende overenskomster, forudsat at der efter stk. 11 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.
- 9 Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 8, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.
- 10 Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond".
- 11 Medarbejderen kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse omfattet af stk. 8. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

---

**6 Note til § 20, stk. 8-12**

Der henvises til protokollat om organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond.

- 12 Virksomheder, som
- a) har uddannelsesudvalg og
  - b) har mere end 100 ansatte omfattet af funktionæroverenskomsten, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond".
- 13 Aftalt uddannelse
- Ved lokal enighed kan der søges støtte til aftalt uddannelse, som indgår i den enkelt medarbejders uddannelsesplan, jf. reglerne i Protokollat om aftalt uddannelse.

## **§ 21 LØN OG ARBEJDSFORHOLD FOR LÆRLINGE**

- 1 Område
- De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for lærlinge, der begynder uddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser inden for overenskomstens dækningsområde.

Overenskomsten ophører som uddannelsesoverenskomst for kontorelever (administration) med uddannelsesaftaler med startdato fra 1. september 2020.

- 2 Formkrav
- a. Uddannelsesaftalen skal være skriftlig og underskrevet af virksomheden og lærlingen, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.
  - b. Det er en forudsætning for uddannelsesaftalens gyldighed, at aftalen er indgået i overensstemmelse med virksomhedens godkendelse som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.
  - c. Med hensyn til forholdet mellem antallet af lærlinge og udlærte henvises til de af de faglige udvalg fastsatte vejledende regler, hvor disse er gældende.
  - d. Hvor en uddannelsesplan ikke foreligger, bør den uddannelsesansvarlige ved uddannelsens begyndelse efter aftale med lærlingen udarbejde en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med uddannelsens oplæringsmål.

- 3 Uddannelsens varighed  
Uddannelsens varighed, herunder fordeling mellem oplæringsophold og skoleophold, fremgår af bekendtgørelsen for den enkelte uddannelse.
- 4 Prøvetid
- De første 3 måneder i virksomheden er prøvetid. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.
  - I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.
- 5 Løn  
Mindstebetalingen udgør pr. måned:

- a. Administration (§ 1, stk. 1a):

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. år	12.765 kr.	13.276 kr.	13.741 kr.	14.222 kr.
2. år	14.244 kr.	14.814 kr.	15.332 kr.	15.869 kr.
3. år	15.670 kr.	16.297 kr.	16.867 kr.	17.457 kr.
4. år	16.976 kr.	17.655 kr.	18.273 kr.	18.913 kr.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets begyndelse har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseseksamen eller højere teknisk eksamen, ydes der et tillæg til ovennævnte lønninger pr. måned:

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
	1.065 kr.	1.108 kr.	1.147 kr.	1.187 kr.

Elever med studentereksamen, højere teknisk eksamen eller højere forberedelseseksamen, som, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelser § 4, indgår en uddannelsesaftale, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Ovenstående satser finder anvendelse for kontorelever (administration) med uddannelsesaftale med startdato før 1. september 2020.



b. Produktion (§ 1, stk. 1b):

Mediegrafiker

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. år	14.455 kr.	15.033 kr.	15.559 kr.	16.104 kr.
2. år	15.933 kr.	16.570 kr.	17.150 kr.	17.750 kr.
3. år	18.111 kr.	18.835 kr.	19.494 kr.	20.176 kr.
4. år	19.846 kr.	20.640 kr.	21.362 kr.	22.110 kr.

Ovenstående satser finder anvendelse for mediegrafikerlærlinge med uddannelsesaftale med startdato før 1. september 2020. For lærlinge med uddannelsesaftale med startdato 1. september 2020 eller senere gælder følgende satser:

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. år	13.429 kr.	13.966 kr.	14.455 kr.	14.961 kr.
2. år	14.796 kr.	15.388 kr.	15.927 kr.	16.484 kr.
3. år	16.812 kr.	17.484 kr.	18.096 kr.	18.729 kr.
4. år	18.418 kr.	19.155 kr.	19.825 kr.	20.519 kr.

- c. Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end uddannelsens fastsatte varighed i henhold til stk. 3, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

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

For lærlinge, som ikke består den afsluttende eksamen, kan uddannelsesaftalen forlænges, indtil ny afsluttende eksamen kan afholdes. Hvis denne manglende beståelse af den afsluttende eksamen skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 2.

- d. De nævnte lønsatser er mindstebetalinger, og der kan individuelt aftales højere lønninger.
- e. Alle overenskomstbestemte lønforhøjelser modregnes i personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte lærling ud over de hidtil gældende mindstebetalingsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte lærlings løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende mindstebetaling.

- f. For alle lærlinge gælder, at påbegyndes den praktiske uddannelse efter det fyldte 25. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.
- 6 Forsikringsydelser til lærlinge
  - a. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:
    - Invalidepension
    - Invalidesum
    - Forsikring ved kritisk sygdom
    - Dødsfaldssum
  - b. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom GA er berettiget til at oprette en gruppelevsordning, medmindre overenskomstens parter aftaler andet.
  - c. Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.
  - d. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.
  - e. Forsikringssummerne andrager følgende beløb:
    - Invalidepension: kr. 60.000 årligt
    - Invalidesum: kr. 100.000
    - Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000
    - Dødsfaldssum: kr. 300.000
  - f. Ordningen gælder ikke for mediegrafikerlærlinge (produktion) med en uddannelsesaftale med startdato 1. september 2020 eller senere.
- 7 Oplæring i udlandet
  - a. Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.
  - b. Den danske virksomhed betaler forskellen mellem oplæringsløn i udlandet og dansk lærlingeløn efter denne overenskomst.

- c. Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.
- d. Der henvises i øvrigt til bestemmelser fastsat af AUB.

## 8 Befordring

- a. 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.
- b. Til indkvarterede lærlinge ydes befordringsgodtgørelse for rejse til og fra indkvarteringssted og rejse mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i pkt. a er opfyldt.
- c. Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. stk. 9, litra b, skal betale for skolehjem.
- d. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget transportmiddel anvendes efter virksomhedens godkendelse.
- e. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde.
- f. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. pkt. d, ydes en befordringsgodtgørelse, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1807 af 28 december 2023, pr. kørt km, når den samlede skolevej er 24 km eller derover.
- g. Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelsen om afstand i pkt. a.

- h. Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i pkt. c nævnte forhold.
- 9 Udgifter i forbindelse med skoleforløb
  - a. Virksomheden refunderer lærlingen for undervisningsmateriale og afgifter til kopiering op til 800,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb.
  - b. AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:
    - Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
    - Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.
- 10 Sygdom, graviditet og fødsel

Ved fravær pga. sygdom, graviditet og fødsel henvises til funktionærlovens, §§ 5 og 7. Herudover er reglerne i sygedagpengeloven og lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselsorlov mv. gældende.
- 11 Ferie
  - a. Lærlinge er omfattet af ferielovens regler.
  - b. Forbliver lærlinge i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.
- 12 Arbejdsskader

Lærlinge er omfattet af virksomhedens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del omfattet af uddannelsesaftalen.
- 13 Arbejdstid
  - a. I henhold til arbejdsmiljøloven må lærlinge under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er

beskæftiget i samme fag. I øvrigt henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 om unges arbejde.

- b. Lærlinge kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget.
  - c. Arbejde uden for fagets normale arbejdstid finder sted på samme grundlag som for voksne medarbejdere.
  - d. Ved deltagelse i dag- og ugekursus i henhold til de pågældende uddannelsesbekendtgørelser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.
- 14 Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under funktionæroverenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.
- 15 Uoverensstemmelser  
Uoverensstemmelser mellem virksomhed og lærling søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

#### **Protokollat om erhvervsgrunduddannelseslærlinge**

Mindstebetalingen udgør pr. måned:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
12.765 kr.	13.276 kr.	13.741 kr.	14.222 kr.

#### **Protokollat om erhvervsakademistuderende**

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, som dækker det pågældende område. I praktikken betales, for så vidt angår de dele af uddannelserne, som ikke er berettiget til SU, efter følgende lønsatser:

For erhvervsakademistuderende med forudgående erhvervsuddannelse:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
24.310 kr.	25.282 kr.	26.167 kr.	27.083 kr.

For erhvervsakademistuderende uden forudgående erhvervsuddannelse:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
18.386 kr.	19.121 kr.	19.790 kr.	20.483 kr.

For samtlige erhvervsakademiuddannelser gælder, at lønsatserne er minimalsatser.

## **§ 22 SAMARBEJDE**

Den mellem hovedorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede Samarbejdsaftale finder anvendelse.

## **§ 23 FRIHED TIL FAGLIGE TILLIDSHVERV**

Parterne er enige om, at GA over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK Privats bestyrelse og Grafisk overenskomstgruppes bestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv.

Friheden gives under fornødent hensyn til virksomhedens tarv. HK Privat giver GA meddelelse om foretagne valg.

## **§ 24 UDDANNELSESFOND**

Parterne er enige om at gennemføre en undersøgelse af nuværende uddannelsesforhold i administration og produktion og krav til ændringer heri. Herunder drøfter parterne det hensigtsmæssige i at nedsætte et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg.

## **§ 25 DA/LO UDVIKLINGSFONDEN**

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes fra arbejdsgiverside det mellem hovedorganisationerne aftalte bidrag p.t. 47 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2026 udgør bidraget 49 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027 udgør bidraget 51 øre pr. arbejdstime.

## **§ 26 PENSION**

- 1 Medarbejdere omfattes af Pension for Funktionærer, når følgende betingelser er opfyldt:

- a. Medarbejderen skal være fyldt 20 år.

Mediegrafikerlærlinge (produktion) med uddannelsesaftale med startdato 1. september 2020 eller senere skal være fyldt 18 år.

- b. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere. For medarbejdere, som har nået folkepensionsalderen før 1. maj 2020, henvises til overenskomsten 2020-2023, § 26 stk. 1, litra b, første afsnit.

- c. Aftalen omfatter ikke lærlinge.

Aftalen omfatter dog mediegrafikerlærlinge (produktion) med uddannelsesaftale med startdato 1. september 2020 eller senere.

- d. Medarbejderen skal have mindst 3 måneders anciennitet i ansættelsen omfattet af overenskomsten eller tilsvarende overenskomster.
- e. En medarbejder, der ved indtræden i pensionsordningen er fyldt 50 år, er omfattet af særlige regler, som oplyses af Pension for Funktionærer.

Adresse: Sundkrogsgade 4  
2100 København Ø  
[www.pff.pfa.dk](http://www.pff.pfa.dk)

- f. Medarbejderen skal opfylde de mellem overenskomstparterne aftalte betingelser for at kunne opnå forsikringsdækning og modtage forsikringsydelse.

- 2 Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12 % (1. maj 2025: 13 %) af den pensionsgivende løn og betales af arbejdsgiveren med 10 % (fra 1. maj 2025: 11 %) og medarbejderen med 2 %.

- 3 Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension jf. stk. 1. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepen-  
gene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig  
afregning af denne.

- 4 Under de 10 uger efter § 12, stk. 3 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels-  
tidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdra-  
get ret til orlov efter § 12, stk. 6.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. time:	18,45 kr.
Arbejdstagerbidrag pr. time:	3,69 kr.
Samlet bidrag pr. time:	22,14 kr.

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

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- a. Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksom-  
heden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør.  
Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold  
og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne  
stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- b. Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte be-  
tingelser være opfyldt.
- c. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal  
ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske  
fradrag i depotet hverken hos det afgivende eller modtagende sel-  
skab.
- d. Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren  
bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markeds-  
vilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af  
virksomheden valgt arbejdsmarkedspension med administrations-  
omkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.



- 6 Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.
- 7 Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen i GA har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at denne firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for betaling til Pension for Funktionærer.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til Pension for Funktionærer.

- 8 Indfasning af pensionsforhold  
Nyoptagne medlemmer af GA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til Pension for Funktionærer skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for GA's meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i GA skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre de fulde overenskomstmæssige bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

- 9 Ved fortolkningstvivl om pensionsforhold henvises til landsoverenskomsten mellem DA, DH&S og HK.
- 10 Ændres grundlaget for Pension for Funktionærer væsentligt, kan ordningen opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, hvis medarbejderne på anden vis sikres vilkår, der mindst svarer til Pension for Funktionærer.

## **§ 27 FORSØGSORDNING**

Hvis overenskomstparterne er enige herom, kan der under forudsætning af lokal enighed åbnes mulighed for, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

## **§ 28 OVERENSKOMSTENS VARIGHED**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts dog tidligst den 1. marts 2028.

GRAKOM Arbejdsgivere                      HK Privat

### **Protokollat om butiksansatte (marts 1997)**

Butiksansatte under overenskomstens område følger, for så vidt angår arbejdstid og mindstebetaling, Butiksoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel.

### **Protokollat om implementering af EU-direktiver (marts 2000)**

Parterne er enige om efter overenskomstforhandlingernes afslutning at drøfte visse EU-direktivers implementering.

### **Protokollat om organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond (april 2007)**

#### **1 Formål**

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal branchens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

## 2 Frihed til uddannelse

Overenskomstens nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for disse overenskomsters område. 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 gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

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

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

### 3 Økonomisk tilskud

- a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2009.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c. Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

### 4 Kompetenceudviklingsfond

- a. Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1.10.2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
  - administration og opkrævning af bidrag
  - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d)
  - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
  - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under funktionæroverenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.
- d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i funktionæroverenskomsten, § 20, stk. 8. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:
  - tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter mv.)

- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 % af lønnen beregnet som fuld løn ekskl. genetillæg.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

## 5 Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden
  - har etableret uddannelsesudvalg og
  - har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b)
- Er en af forudsætningerne i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Kompetenceudviklingsfonden.
- Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d). Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter funktionær-overenskomsten, § 20, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse, jf. § 20, stk. 6, fx fordi det varer mere end 2 uger.

- d. Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger til den i pkt. 4 nævnte Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.
  - e. Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i § 19.
- 6 Andre overenskomstområder
- a. GA kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
  - b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i funktionæroverenskomsten uden at være medlem af GA, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Kompetenceudviklingsfonden. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra GA-virksomhedernes midler.
- 7 Overenskomstbestemmelser
- I overenskomstens § 20 er tilføjet bestemmelser om selvvalgt uddannelse og Kompetenceudviklingsfonden. Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

- 8 Grundbetingelser for ordningen
- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Kompetenceudviklingsfonden og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
  - b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.
9. Uddannelses- og samarbejdsformål
- a. Fra 1. marts 2014 varetager Kompetenceudviklingsfonden endvidere uddannelses- og samarbejdsformål.
  - b. 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.
  - c. De indgåede bidrag efter fradrag af administrationsomkostninger deles mellem overenskomstparterne, således at lønmodtager- og arbejdsgiverside hver får 50 %.
  - d. Nyoptagne medlemmer af GA kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsformål, jf. litra b, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for GA meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i GA skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

### **Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol (2023)**

Medarbejdere skal tilbydes helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere. Medarbejdere, der klassificeres som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

### **Forebyggende tiltag ved natarbejde**

Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte 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 ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne i protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde.



Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
  - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
  - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
  - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
  - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
  - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
  - iv. Opfølgning på handlingsplan

#### Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 12, stk. 1 og 2. 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.

#### Protokollat om tillidsrepræsentanter (marts 2010)

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

### **Protokollat om elektroniske dokumenter (marts 2012)**

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

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

### **Protokollat om uddannelsesarbejdet i virksomhederne (marts 2012)**

Parterne ønsker at styrke forudsætningerne for et samlet kompetenceløft og forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne og den enkeltes beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er enige om at søge at styrke uddannelsesarbejdet i virksomhederne. Dette kan ske ved at bruge overenskomstens muligheder og gøre uddannelsesarbejdet mere tilgængeligt for ledelse og medarbejdere, bl.a. gennem et større fokus på uddannelsesplanlægning.

Parterne vil i et af bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden nedsat udvalg etablere mulighed for, at virksomhederne efter lokal enighed kan søge tilskud i Kompetenceudviklingsfonden til uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring. Der kan ikke ydes tilskud til konkrete kurser.

Uddannelsesplanlægningen skal have fokus på såvel virksomhedsrelevant uddannelse som medarbejderens egne ønsker om selvvalgt uddannelse.

Parterne er enige om, at fondens midler i første række anvendes til støtte af selvvalgt uddannelse.

Bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden fastlægger de nærmere retningslinjer og principper.

### **Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (februar 2014)**

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

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

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

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

### **Protokollat om aftalt uddannelse (marts 2020)**

Støtte til aftalt uddannelse kan søges til medarbejdere med minimum 12 måneders anciennitet på virksomheden, eventuel lærlingetid indgår ikke heri.

Ved lokal enighed kan der søges støtte til aftalt uddannelse, som indgår i den enkelte medarbejders uddannelsesplan. Parterne er enige om, at der udarbejdes skabeloner til såvel aftale om enighed som individuelle uddannelsesplaner. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, følges § 16, stk. 8.

I den periode uddannelsesplanen løber over, kan medarbejderen ikke deltage i selvvalgt uddannelse.

Støtte til aftalt uddannelse er i alle tilfælde betinget af dels godkendelse fra bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden, dels at medarbejderen bytter sin ret til frihed til selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse.

Medarbejdere, der deltager i aftalt uddannelse, modtager fuld løn fra virksomheden. Virksomheden modtager kompensation fra kompetenceudviklingsfonden.

Aftalt uddannelse kan søges inden for en positivliste, som udarbejdes af bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden på funktionæroverenskomsten.

Bestyrelsen for fonden kan ændre positivlisten, hvis der er enighed om det. Herudover kan bestyrelsen ud fra en samlet vurdering beslutte at give afslag på en ansøgning, selvom ansøgningen ligger inden for rammerne.

Støtten kan tildeles følgende aktiviteter:

#### Udvalgte AMU-kurser og AMU-pakker

Støtten til virksomheden udgør 85 % af lønnen modregnet VEU-godtgørelse. Herudover kan søges støtte til kursusgebyr.

#### Realkompetencevurdering (RKV)

Støtten til virksomheden udgør 100 % af lønnen modregnet VEU-godtgørelse.

#### Erhvervsuddannelse for voksne

- EUV1
- EUV2

Støtten til virksomheden udgør 1.600 kr. til skoleuger og 800 kr. til oplæringsuger.

#### Udvalgte moduler på akademi- og diplomuddannelser

Støtten har til disse typer af uddannelse karakter af tilskud til kursusgebyr og tilskud til lønkompensation.

Lønkomensationen til virksomheden fra kompetenceudviklingsfonden udgør 100 % af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU.

#### Information

Parterne er enige om at iværksætte et informationsarbejde over for virksomheder og tillidsrepræsentanter. Parterne udarbejder og sender en informationsskrivelse om den nye ordning og vedlægger et overskueligt katalog over de uddannelser, der kan søges støtte til.

Herudover er parterne enige om at understøtte, at det nye initiativ med støtte til aftalt uddannelse bliver udbredt fra start, herunder yde sparing omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med det praktiske i forbindelse med aftalt uddannelse.

#### Statens finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet

Overenskomstparterne er enige om, at en forudsætning for aftalen er, at staten ikke reducerer sin finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet. Således lægges det til grund, at der ikke sker forringelser i adgangen til løntabsgodtgørelse (SVU- og VEU-godtgørelse) eller forringelser i de økonomiske incitament, som er knyttet til beskæftigede voksnes gennemførelse af en erhvervsuddannelse, herunder beskæftigelsessystemets løntilskudsordning til voksne lærlinge, eller deltagerbetaling. I modsat fald bortfalder aftalen om støtte til aftalt uddannelse.

#### Digitale kompetencer

Virksomheden kan søge støtte fra kompetenceudviklingsfonden til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter samme skabelon som øvrig aftalt uddannelse og underskrives af medarbejder og virksomhed.

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- screening til FVU-undervisning
- realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)

Gruppeansøgningen forudsætter lokal enighed. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

Støtte fra kompetenceudviklingsfonden i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Denne bestemmelse beskriver rammerne for støtte fra kompetenceudviklingsfonden i situationer med arbejdsmangel.

Ved arbejdsmangel af midlertidig karakter kan virksomheden ved lokal enighed ansøge kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse omfattet af nærværende bestemmelse.

Der kan ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden for én sammenhængende periode med midlertidig arbejdsmangel inden for en 12 måneders periode, idet støtten kan vedrøre flere forskellige uddannelsesperioder inden for dén sammenhængende periode.

Støtten ydes indenfor følgende rammer:

- Ved arbejdsmangel på mindst fire uger og højst 12 uger gives der mulighed for støtte i halvdelen af perioden. Dvs. ved arbejdsmangel i f.eks. fire uger kan der opnås støtte til uddannelse i to uger. 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.
- Adgang til støtte forudsætter, at der etableres lokal enighed om, at der er tale om en situation med arbejdsmangel, hvor virksomhed og medarbejdere ønsker at benytte mulighederne for støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
- Der ansøges om støtte ved henvendelse på [www.grafiske-kompetencefonde.dk](http://www.grafiske-kompetencefonde.dk)
- Støtte ydes til aftalte uddannelsesaktiviteter berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
- Støtte ydes for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten, som er omfattet af arbejdsmanglen i en given virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.
- Alle medarbejdere i den pågældende virksomhed, afdeling eller produktionsenhed skal deltage i de aftalte uddannelsesaktiviteter.
- Støtten ydes uagtet medarbejdernes anciennitet i virksomheden.
- Støttetildelingen baseres på faste støttesatser ift. løndækning. Pr. 1. januar 2024 udgør denne del af støtten 75 kr. pr. time.
- Kursusgebyret støttes med udgangspunkt i det faktiske gebyr.
- Støtte til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel forbruger ikke af medarbejdernes adgang til støtte til selvvalgt uddannelse.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastlægger årligt rammerne for brugen af midler til aftalt uddannelse i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter.

### **Protokollat om den grønne omstilling (marts 2020)**

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Overenskomstparterne er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Overenskomstparterne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Overenskomstparterne er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema i den kommende overenskomstperiode.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedste og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. SU vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

### **Protokollat om lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører (marts 2020)**

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

### **Protokollat om ferieoverførsel (marts 2020)**

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den i overenskomsten optrykte standardaftale anvendes.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

### **Protokollat om rådighedstjeneste (marts 2020)**

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.



Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

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

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

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

### **Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen (marts 2023)**

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden.

#### **Protokollat om organisationsaftale om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark (2023)**

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 8, stk. 2, litra B, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk a-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk a-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk a-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en a-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (a-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 8, stk. 2, litra B, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

#### **Protokollat om seniorordning (marts 2023)**

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a) Indbetaling til fritvalglønkontoen.
- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter overenskomstens § 9 stk. 6, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
- c) Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter overenskomstens § 26.

De valgte midler under b) og c) indsættes på fritvalglønkontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalglønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Efter dette protokollat kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen ovenfor.

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

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. overenskomstens § 9 stk. 6.

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

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

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

### **Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten (2023)**

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om at følge det mellem Dansk Industri og CO-Industri nedsatte udvalg, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter. Det noteres, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes.

Parterne er desuden enige om, at når resultatet af udvalgsarbejdet foreligger, nærmere at drøfte en evt. implementering i overenskomsten.

Det noteres endvidere, at udvalgsarbejdet forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

### **Protokollat om organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant (2023)**

Ved lokal enighed mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten / tillidsrepræsentanterne udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

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

### **Protokollat om Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger (marts 2023)**

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

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

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

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

Den fagretlige behandling vedrørende ovenstående kan ske ved mæglings- og organisationsmøde på baggrund af et skriftligt referat udarbejdet af de lokale parter, og den fagretlige behandling stopper ved organisationsmødet. Eventuelle tvister kan således ikke videreføres fra organisationsmødet til fx faglig voldgift eller andet.

I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for GRAKOM Arbejdsgivere. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

GRAKOM Arbejdsgivere og HK Privat kan forud for afvikling af mæglingsmøde opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan GRAKOM Arbejdsgivere og HK Privat opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedsituation og produktionsforhold.

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

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i overenskomstens § 19, stk. 2.

### **Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse (marts 2025)**

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.

### **Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse (marts 2025)**

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 fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om data-beskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af per-

sonoplysninger 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.

#### **Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter (marts 2025)**

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.



## Aftale om ferieoverførsel i henhold til funktionæroverenskomsten

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

Medarbejderens fulde navn:	Tlf.nr.:
Adresse:	
Postnr./by:	

### 1. Overført ferie

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

### 2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i 20\_\_\_\_

2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20\_\_\_\_ til og med den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20\_\_\_\_

2.3 ☐ Anden eller supplerende aftale:

--

### 3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelse for den overførte ferie, om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: \_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift



## Standardaftale om håndtering af feriepenge

Med den nye ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020, bliver det obligatorisk for virksomheder og lønmodtagere at anvende Feriepengeinfo til håndtering og udbetaling af feriegodtgørelse. Der skal ikke længere anvendes feriekort, og det centrale register for DA-området ACF nedlægges.

Alle virksomheder, der er omfattet af en feriekortordning, skal således have deres feriepengedata overført til Feriepengeinfo forud for ikrafttrædelsen af den nye ferielov.

DA og LO har vurderet, at der fortsat er brug for en standardaftale om håndtering af feriepenge, der omfatter en overenskomstaftalt feriegarantiordning, og som gælder, hvor andet ikke er aftalt.

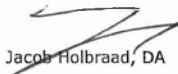
Denne aftale afløser gældende Standardaftale A af 30. oktober 2009 og DA/LO-aftale af 14. december 2010 om eFeriekort, når virksomheden og nuværende samt fratrådte medarbejdere er overflyttet fra ACF til Feriepengeinfo.

Idet ferieloven med de dertil hørende relevante administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er DA og LO enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelser om indbetaling til FerieKonto:

- 1) Feriegodtgørelse udbetales af arbejdsgiveren, når ferien holdes.
- 2) Feriegodtgørelse, som ikke er hævet efter reglerne herom, og som ikke er udbetalt i henhold til reglerne om feriehindringer eller kontantudbetaling eller genstand for aftale om overførsel af ferie, tilfalder – medmindre anden ordning er aftalt i kollektiv overenskomst – Arbejdsmarkedets Feriefond og indbetales til denne efter gældende regler.
- 3) Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende lønmodtagers løn og derfor på samme måde, som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for pågældende arbejdsgiver.
- 4) Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

København, den 28. maj 2018

  
Lizette Risgaard, LO

  
Jacob Holbraad, DA

# STIKORDSREGISTER

A	Adoption .....	23
	Afskedigelse .....	15, 26
	Afskedigelse af tillidsrepræsentant .....	30
	Afspadsering af overarbejde .....	14
	Aftalt uddannelse .....	57
	Ansættelsesbevis .....	25
	Arbejdsmiljørepræsentanter .....	31
	Arbejdsskader, lærlinge .....	42
	Arbejdstid .....	11
	Arbejdstid, lærlinge .....	42
B	Barns første sygedag, frihed ved .....	20
	Barns hospitalsindlæggelse .....	20
	Barselsorlov .....	22
	Beregning af timeløn, 160,33 timers-reglen .....	10, 14
	Bortvisning eller afskedigelse .....	16, 26
	Butiksansatte, protokollat .....	48
	Børnebørnsomsorgsdage .....	21
	Børneomsorgsdage .....	21
D	DA/LO Udviklingsfonden .....	44
	Databeskyttelse .....	69
	Deltidsbeskæftigelse .....	11
	Digitale kompetencer .....	59
E	E-Boks .....	56
	Efter- og videreuddannelse .....	33
	E-mail .....	56
	EU-direktiv, implementering .....	48
F	Ferie .....	16
	Feriefridage .....	16
	Ferie, lærlinge .....	42
	Feriepengenes tilstedeværelse, garanti for .....	17
	Flekstid, etablering af .....	12
	Forsikringsydelser, lærlinge .....	40
	Forsøgsordning .....	48

Frihed til varetagelse af faglige tillidshverv. ....	44
Frihed ved barn på hospital .....	20
Frihed ved barns første sygedag. ....	20
Fritvalgslønkonto .....	7
Funktionærloven, medarbejdere der ikke er omfattet af .....	5
G Grundlovsdag .....	20
H Holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering, betaling for .....	11
Hospitalsindlæggelse af barn .....	20
I Indfasning af pension .....	47
J Juleaftensdag .....	20
K Kompetenceafklaring .....	56
Kompetenceløft .....	56
Konfliktløsningsmøde .....	33
Kontorelever, løn .....	38
Kontrakt/ansættelsesbevis .....	25
L Ledsagelse af nærtstående .....	22
Lærlinge .....	37
Løn .....	5
Løn og arbejdsforhold for lærlinge .....	37
M Mediegrafikerlærling, løn .....	39
Mæglingsmøde, organisationsmøde, faglig voldgift. ....	32
O Opsigelsesvarsler for medarbejdere ikke omfattet af funktionærloven. ....	15
Opsigelsesvarsler for medarbejdere omfattet af funktionærloven. ....	15
Opt-out vedrørende 48-timersreglen .....	70
Overarbejde .....	12
Overenskomstens dækningsområde .....	5
Overenskomstens varighed .....	48
P Pension .....	44
Pensionsleverandør, skift .....	46
Prøvetid, lærlinge .....	38

R	Regler for behandling af uoverensstemmelser.....	32
S	Samarbejdsaftale.....	44
	Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	27
	Sygdom, graviditet og fødsel, lærlinge.....	42
	Søn- og helligdagstillæg.....	14
T	Tillidsrepræsentant.....	26
U	Uddannelsesaftale for lærlinge.....	37
	Uddannelsesfond.....	44
	Uddannelsesplanlægning.....	56
	Uddannelsesrepræsentant.....	67
	Udviklingsfonden, DA/LO.....	44
	Uoverensstemmelser mellem virksomhed og lærling.....	43
	Uoverensstemmelser, regler for behandling af.....	32
V	Valg af tillidsrepræsentant.....	26
	Varierende ugentlige arbejdstider.....	12
W	Weekendhold, etablering af.....	12

# Oversigtskalender 2025

Januar 2025		Februar 2025		Marts 2025		April 2025		Maj 2025		Juni 2025	
O 1 Nytårsdag	L 1	L 1	T 1	T 1 Første maj	S 1						
T 2	S 2	S 2	O 2	F 2	M 2	23					
F 3	M 3	6 M 3	T 3	L 3	T 3						
L 4	T 4	T 4	F 4	S 4	O 4						
S 5	O 5	O 5	L 5	M 5	19 T 5 Grundlovsdag						
M 6	2 T 6	T 6	S 6	T 6	F 6						
T 7	F 7	F 7	M 7	15 O 7	L 7						
O 8	L 8	L 8	T 8	T 8	S 8 Pinsedag						
T 9	S 9	S 9	O 9	F 9	M 9 2. pinsedag	24					
F 10	M 10	7 M 10	T 10	L 10	T 10						
L 11	T 11	T 11	F 11	S 11	O 11						
S 12	O 12	O 12	L 12	M 12	20 T 12						
M 13	3 T 13	T 13	S 13	T 13	F 13						
T 14	F 14	F 14	M 14	16 O 14	L 14						
O 15	L 15	L 15	T 15	T 15	S 15						
T 16	S 16	S 16	O 16	F 16	M 16	25					
F 17	M 17	8 M 17	T 17 Skærtorsdag	L 17	T 17						
L 18	T 18	T 18	F 18 Langfredag	S 18	O 18						
S 19	O 19	O 19	L 19	M 19	21 T 19						
M 20	4 T 20	T 20	S 20 Påskedag	T 20	F 20						
T 21	F 21	F 21	M 21 2. påskedag	17 O 21	L 21						
O 22	L 22	L 22	T 22	T 22	S 22						
T 23	S 23	S 23	O 23	F 23	M 23	26					
F 24	M 24	9 M 24	T 24	L 24	T 24						
L 25	T 25	T 25	F 25	S 25	O 25						
S 26	O 26	O 26	L 26	M 26	22 T 26						
M 27	5 T 27	T 27	S 27	T 27	F 27						
T 28	F 28	F 28	M 28	18 O 28	L 28						
O 29	Ugenr.dk	L 29	T 29	T 29 Kristi himmelfartsdag	S 29						
T 30		S 30	O 30	F 30	M 30	27					
F 31		M 31	14	L 31							
Juli 2025		August 2025		September 2025		Oktober 2025		November 2025		December 2025	
T 1	F 1	M 1	36 O 1	L 1	M 1	49					
O 2	L 2	T 2	T 2	S 2	T 2						
T 3	S 3	O 3	F 3	M 3	45 O 3						
F 4	M 4	32 T 4	L 4	T 4	T 4						
L 5	T 5	F 5	S 5	O 5	F 5						
S 6	O 6	L 6	M 6	41 T 6	L 6						
M 7	28 T 7	S 7	T 7	F 7	S 7						
T 8	F 8	M 8	37 O 8	L 8	M 8	50					
O 9	L 9	T 9	T 9	S 9	T 9						
T 10	S 10	O 10	F 10	M 10	46 O 10						
F 11	M 11	33 T 11	L 11	T 11	T 11						
L 12	T 12	F 12	S 12	O 12	F 12						
S 13	O 13	L 13	M 13	42 T 13	L 13						
M 14	29 T 14	S 14	T 14	F 14	S 14						
T 15	F 15	M 15	38 O 15	L 15	M 15	51					
O 16	L 16	T 16	T 16	S 16	T 16						
T 17	S 17	O 17	F 17	M 17	47 O 17						
F 18	M 18	34 T 18	L 18	T 18	T 18						
L 19	T 19	F 19	S 19	O 19	F 19						
S 20	O 20	L 20	M 20	43 T 20	L 20						
M 21	30 T 21	S 21	T 21	F 21	S 21						
T 22	F 22	M 22	39 O 22	L 22	M 22	52					
O 23	L 23	T 23	T 23	S 23	T 23						
T 24	S 24	O 24	F 24	M 24	48 O 24 Juleaften						
F 25	M 25	35 T 25	L 25	T 25	T 25 Juledag						
L 26	T 26	F 26	S 26	O 26	F 26 2. juledag						
S 27	O 27	L 27	M 27	44 T 27	L 27						
M 28	31 T 28	S 28	T 28	F 28	S 28						
T 29	F 29	M 29	40 O 29	L 29	M 29	1					
O 30	L 30	T 30	T 30	S 30	T 30						
T 31	S 31		F 31	Ugenr.dk		O 31 Nytårsaften					

Oversigtskalender 2026

Januar 2026		Februar 2026		Marts 2026		April 2026		Maj 2026		Juni 2026	
T 1 Nytårsdag		S 1		S 1		O 1		F 1 Første maj		M 1	23
F 2		M 2	6	M 2	10	T 2 Skærtorsdag		L 2		T 2	
L 3		T 3		T 3		F 3 Langfredag		S 3		O 3	
S 4		O 4		O 4		L 4		M 4	19	T 4	
M 5	2	T 5		T 5		S 5 Påskedag		T 5		F 5 Grundlovsdag	
T 6		F 6		F 6		M 6 2. påskedag	15	O 6		L 6	
O 7		L 7		L 7		T 7		T 7		S 7	
T 8		S 8		S 8		O 8		F 8		M 8	24
F 9		M 9	7	M 9	11	T 9		L 9		T 9	
L 10		T 10		T 10		F 10		S 10		O 10	
S 11		O 11		O 11		L 11		M 11	20	T 11	
M 12	3	T 12		T 12		S 12		T 12		F 12	
T 13		F 13		F 13		M 13	16	O 13		L 13	
O 14		L 14		L 14		T 14		T 14 Kristi himmelfartsdag		S 14	
T 15		S 15		S 15		O 15		F 15		M 15	25
F 16		M 16	8	M 16	12	T 16		L 16		T 16	
L 17		T 17		T 17		F 17		S 17		O 17	
S 18		O 18		O 18		L 18		M 18	21	T 18	
M 19	4	T 19		T 19		S 19		T 19		F 19	
T 20		F 20		F 20		M 20	17	O 20		L 20	
O 21		L 21		L 21		T 21		T 21		S 21	
T 22		S 22		S 22		O 22		F 22		M 22	26
F 23		M 23	9	M 23	13	T 23		L 23		T 23	
L 24		T 24		T 24		F 24		S 24 Pinsedag		O 24	
S 25		O 25		O 25		L 25		M 25 2. pinsedag	22	T 25	
M 26	5	T 26		T 26		S 26		T 26		F 26	
T 27		F 27		F 27		M 27	18	O 27		L 27	
O 28		L 28		L 28		T 28		T 28		S 28	
T 29		Ugenr.dk		S 29		O 29		F 29		M 29	27
F 30				M 30	14	T 30		L 30		T 30	
L 31				T 31				S 31			

Juli 2026		August 2026		September 2026		Oktober 2026		November 2026		December 2026	
O 1		L 1		T 1		T 1		S 1		T 1	
T 2		S 2		O 2		F 2		M 2	45	O 2	
F 3		M 3	32	T 3		L 3		T 3		T 3	
L 4		T 4		F 4		S 4		O 4		F 4	
S 5		O 5		L 5		M 5	41	T 5		L 5	
M 6	28	T 6		S 6		T 6		F 6		S 6	
T 7		F 7		M 7	37	O 7		L 7		M 7	50
O 8		L 8		T 8		T 8		S 8		T 8	
T 9		S 9		O 9		F 9		M 9	46	O 9	
F 10		M 10	33	T 10		L 10		T 10		T 10	
L 11		T 11		F 11		S 11		O 11		F 11	
S 12		O 12		L 12		M 12	42	T 12		L 12	
M 13	29	T 13		S 13		T 13		F 13		S 13	
T 14		F 14		M 14	38	O 14		L 14		M 14	51
O 15		L 15		T 15		T 15		S 15		T 15	
T 16		S 16		O 16		F 16		M 16	47	O 16	
F 17		M 17	34	T 17		L 17		T 17		T 17	
L 18		T 18		F 18		S 18		O 18		F 18	
S 19		O 19		L 19		M 19	43	T 19		L 19	
M 20	30	T 20		S 20		T 20		F 20		S 20	
T 21		F 21		M 21	39	O 21		L 21		M 21	52
O 22		L 22		T 22		T 22		S 22		T 22	
T 23		S 23		O 23		F 23		M 23	48	O 23	
F 24		M 24	35	T 24		L 24		T 24		T 24 Juleaften	
L 25		T 25		F 25		S 25		O 25		F 25 Juledag	
S 26		O 26		L 26		M 26	44	T 26		L 26 2. juledag	
M 27	31	T 27		S 27		T 27		F 27		S 27	
T 28		F 28		M 28	40	O 28		L 28		M 28	53
O 29		L 29		T 29		T 29		S 29		T 29	
T 30		S 30		O 30		F 30		M 30	49	O 30	
F 31		M 31	36			L 31		Ugenr.dk		T 31 Nytårsaften	

# Oversigtskalender 2027

Januar 2027			Februar 2027			Marts 2027			April 2027			Maj 2027			Juni 2027		
F 1	Nytårsdag		M 1		5	M 1		9	T 1			L 1	Første maj		T 1		
L 2			T 2			T 2			F 2			S 2			O 2		
S 3			O 3			O 3			L 3			M 3		18	T 3		
M 4		1	T 4			T 4			S 4			T 4			F 4		
T 5			F 5			F 5			M 5		14	O 5			L 5	Grundlovsdag	
O 6			L 6			L 6			T 6			T 6	Kristi himmelfartsdag		S 6		
T 7			S 7			S 7			O 7			F 7			M 7		23
F 8			M 8		6	M 8		10	T 8			L 8			T 8		
L 9			T 9			T 9			F 9			S 9			O 9		
S 10			O 10			O 10			L 10			M 10		19	T 10		
M 11		2	T 11			T 11			S 11			T 11			F 11		
T 12			F 12			F 12			M 12		15	O 12			L 12		
O 13			L 13			L 13			T 13			T 13			S 13		
T 14			S 14			S 14			O 14			F 14			M 14		24
F 15			M 15		7	M 15		11	T 15			L 15			T 15		
L 16			T 16			T 16			F 16			S 16	Pinsedag		O 16		
S 17			O 17			O 17			L 17			M 17	2. pinsedag	20	T 17		
M 18		3	T 18			T 18			S 18			T 18			F 18		
T 19			F 19			F 19			M 19		16	O 19			L 19		
O 20			L 20			L 20			T 20			T 20			S 20		
T 21			S 21			S 21			O 21			F 21			M 21		25
F 22			M 22		8	M 22		12	T 22			L 22			T 22		
L 23			T 23			T 23			F 23			S 23			O 23		
S 24			O 24			O 24			L 24			M 24		21	T 24		
M 25		4	T 25			T 25	Skærtorsdag		S 25			T 25			F 25		
T 26			F 26			F 26	Langfredag		M 26		17	O 26			L 26		
O 27			L 27			L 27			T 27			T 27			S 27		
T 28			S 28			S 28	Påskedag		O 28			F 28			M 28		26
F 29			Ugenr.dk			M 29	2. påskedag	13	T 29			L 29			T 29		
L 30						T 30			F 30			S 30			O 30		
S 31						O 31						M 31		22			

Juli 2027			August 2027			September 2027			Oktober 2027			November 2027			December 2027		
T 1			S 1			O 1			F 1			M 1		44	O 1		
F 2			M 2		31	T 2			L 2			T 2			T 2		
L 3			T 3			F 3			S 3			O 3			F 3		
S 4			O 4			L 4			M 4		40	T 4			L 4		
M 5		27	T 5			S 5			T 5			F 5			S 5		
T 6			F 6			M 6		36	O 6			L 6			M 6		49
O 7			L 7			T 7			T 7			S 7			T 7		
T 8			S 8			O 8			F 8			M 8		45	O 8		
F 9			M 9		32	T 9			L 9			T 9			T 9		
L 10			T 10			F 10			S 10			O 10			F 10		
S 11			O 11			L 11			M 11		41	T 11			L 11		
M 12		28	T 12			S 12			T 12			F 12			S 12		
T 13			F 13			M 13		37	O 13			L 13			M 13		50
O 14			L 14			T 14			T 14			S 14			T 14		
T 15			S 15			O 15			F 15			M 15		46	O 15		
F 16			M 16		33	T 16			L 16			T 16			T 16		
L 17			T 17			F 17			S 17			O 17			F 17		
S 18			O 18			L 18			M 18		42	T 18			L 18		
M 19		29	T 19			S 19			T 19			F 19			S 19		
T 20			F 20			M 20		38	O 20			L 20			M 20		51
O 21			L 21			T 21			T 21			S 21			T 21		
T 22			S 22			O 22			F 22			M 22		47	O 22		
F 23			M 23		34	T 23			L 23			T 23			T 23		
L 24			T 24			F 24			S 24			O 24			F 24	Juleaften	
S 25			O 25			L 25			M 25		43	T 25			L 25	Juledag	
M 26		30	T 26			S 26			T 26			F 26			S 26	2. juledag	
T 27			F 27			M 27		39	O 27			L 27			M 27		52
O 28			L 28			T 28			T 28			S 28			T 28		
T 29			S 29			O 29			F 29			M 29		48	O 29		
F 30			M 30		35	T 30			L 30			T 30			T 30		
L 31			T 31						S 31			Ugenr.dk			F 31	Nytårsaften	



Oversigtskalender 2028

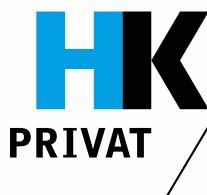
Januar 2028		Februar 2028		Marts 2028		April 2028		Maj 2028		Juni 2028	
L 1 Nytårsdag		T 1		O 1		L 1		M 1 Første maj	18	T 1	
S 2		O 2		T 2		S 2		T 2		F 2	
M 3	1	T 3		F 3		M 3	14	O 3		L 3	
T 4		F 4		L 4		T 4		T 4		S 4 Pinsedag	
O 5		L 5		S 5		O 5		F 5		M 5 2. pinsedag/ grundlovsdag	23
T 6		S 6		M 6	10	T 6		L 6		T 6	
F 7		M 7	6	T 7		F 7		S 7		O 7	
L 8		T 8		O 8		L 8		M 8	19	T 8	
S 9		O 9		T 9		S 9		T 9		F 9	
M 10	2	T 10		F 10		M 10	15	O 10		L 10	
T 11		F 11		L 11		T 11		T 11		S 11	
O 12		L 12		S 12		O 12		F 12		M 12	24
T 13		S 13		M 13	11	T 13 Skærtorsdag		L 13		T 13	
F 14		M 14	7	T 14		F 14 Langfredag		S 14		O 14	
L 15		T 15		O 15		L 15		M 15	20	T 15	
S 16		O 16		T 16		S 16 Påskedag		T 16		F 16	
M 17	3	T 17		F 17		M 17 2. påskedag	16	O 17		L 17	
T 18		F 18		L 18		T 18		T 18		S 18	
O 19		L 19		S 19		O 19		F 19		M 19	25
T 20		S 20		M 20	12	T 20		L 20		T 20	
F 21		M 21	8	T 21		F 21		S 21		O 21	
L 22		T 22		O 22		L 22		M 22	21	T 22	
S 23		O 23		T 23		S 23		T 23		F 23	
M 24	4	T 24		F 24		M 24	17	O 24		L 24	
T 25		F 25		L 25		T 25		T 25 Kristi himmelfartsdag		S 25	
O 26		L 26		S 26		O 26		F 26		M 26	26
T 27		S 27		M 27	13	T 27		L 27		T 27	
F 28		M 28	9	T 28		F 28		S 28		O 28	
L 29		T 29		O 29		L 29		M 29	22	T 29	
S 30		Ugenr.dk		T 30		S 30		T 30		F 30	
M 31	5			F 31				O 31			

Juli 2028		August 2028		September 2028		Oktober 2028		November 2028		December 2028	
L 1		T 1		F 1		S 1		O 1		F 1	
S 2		O 2		L 2		M 2	40	T 2		L 2	
M 3	27	T 3		S 3		T 3		F 3		S 3	
T 4		F 4		M 4	36	O 4		L 4		M 4	49
O 5		L 5		T 5		T 5		S 5		T 5	
T 6		S 6		O 6		F 6		M 6	45	O 6	
F 7		M 7	32	T 7		L 7		T 7		T 7	
L 8		T 8		F 8		S 8		O 8		F 8	
S 9		O 9		L 9		M 9	41	T 9		L 9	
M 10	28	T 10		S 10		T 10		F 10		S 10	
T 11		F 11		M 11	37	O 11		L 11		M 11	50
O 12		L 12		T 12		T 12		S 12		T 12	
T 13		S 13		O 13		F 13		M 13	46	O 13	
F 14		M 14	33	T 14		L 14		T 14		T 14	
L 15		T 15		F 15		S 15		O 15		F 15	
S 16		O 16		L 16		M 16	42	T 16		L 16	
M 17	29	T 17		S 17		T 17		F 17		S 17	
T 18		F 18		M 18	38	O 18		L 18		M 18	51
O 19		L 19		T 19		T 19		S 19		T 19	
T 20		S 20		O 20		F 20		M 20	47	O 20	
F 21		M 21	34	T 21		L 21		T 21		T 21	
L 22		T 22		F 22		S 22		O 22		F 22	
S 23		O 23		L 23		M 23	43	T 23		L 23	
M 24	30	T 24		S 24		T 24		F 24		S 24 Juleaften	
T 25		F 25		M 25	39	O 25		L 25		M 25 Juledag	52
O 26		L 26		T 26		T 26		S 26		T 26 2. juledag	
T 27		S 27		O 27		F 27		M 27	48	O 27	
F 28		M 28	35	T 28		L 28		T 28		T 28	
L 29		T 29		F 29		S 29		O 29		F 29	
S 30		O 30		L 30		M 30	44	T 30		L 30	
M 31	31	T 31				T 31		Ugenr.dk		S 31 Nytårsaften	

# FUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN



GRAKOM Arbejdsgivere  
Møllekajen 7, 3. th.  
5000 Odense C  
Tlf. 63 12 70 00  
[grakom@grakom.dk](mailto:grakom@grakom.dk)  
[www.grakom.dk](http://www.grakom.dk)



HK Privat  
Weidekampsgade 8  
2300 København S  
Tlf. 70 11 45 45  
[hkprivat@hk.dk](mailto:hkprivat@hk.dk)  
[www.hkprivat.dk](http://www.hkprivat.dk)

2025-2028