

HK-OVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparter vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Betalingssatser	3
2. Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3. Mulighed for afslag af overarbejde	8
4. Medarbejderes adgang til lønsamtaler	10
5. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	11
6. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	13
7. Uddannelsesrepræsentanter	14
8. Befordringsgodtgørelse til elever	15
9. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	17
10. Databeskyttelse	19
11. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgivernes it-systemer til behandling af personoplysninger	21
12. Skift af pensionsordning	27
13. Mulighed for optrappingsordning for virksomheder der omfattes af HK-Overenskomsten	30
14. Ændring af barselsbestemmelsen	32
15. Ændring af feriebestemmelsen	35
16. Procesaftale vedrørende deltid	36
17. Weekendarbejde og holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	37
18. Fritvalgs lønkonto og feriefridage	39
19. Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	42
20. Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste	44
21. Mulighed for opt-out vedrørende 48-timers	46
22. Indberetning til Indkomstregistreret under uddannelse	48
23. Samarbejds- og Uddannelsesfond	49
24. Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder	50
25. Revision af protokollat nr. 11 om udvalgsarbejde	52
26. Udvalgsarbejde om opkrævning til Kompetenceudviklingsfonden	53
27. Opdatering af bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte	54

28. Udvalgsarbejde om lønindkomst	55
29. Overenskomstens varighed	56
30. Redaktionelle ændringer	57

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Betalingssatser

I. Elevsatser

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

II. Fritvalgsbidrag

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) med 1,0 pct.-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) med 1,0 pct.-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

III. Pension

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

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

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er således enige om at **erstatte** teksten i HK-Overenskomstens § 12, stk. 1 (Barns første sygedag), med følgende:

"Barns første sygedag

1. Medarbejdere med mindst 9 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.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring."

Parterne er endvidere enige om indsætte en ny underoverskrift i HK-Overenskomstens § 12, stk. 1, om "Lægebesøg", således at stk. 1 bliver opdelt i stk. 1 (Barns første sygedag) og stk. 2 (Lægebesøg).

Efter sætningen i stk. 1 *"Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring."*, jf. ovenfor, indsættes således følgende overskrift over den nuværende tekst, der således bliver til stk. 2:

"Lægebesøg

2. 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 fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen."

Som konsekvens heraf slettes 5. linje i den nuværende stk. 1 *"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:"*, og det nuværende stk. 2 (Børns hospitalsindlæggelse" bliver til **nyt stk. 3**.

Parterne er tillige enige om at **flytte** afsnittet om Børneomsorgsdage, jf. § 12, stk. 11, til efter afsnittet om Børns hospitalsindlæggelse, jf. § 12, stk. 2 (der bliver til nyt stk. 3).

Som konsekvens heraf bliver afsnittet om Børneomsorgsdage til nyt stk. 4.

Parterne er også enige om at som et **nyt stk. 5** at indsætte følgende tekst:

"Børnebørns-omsorgsdage

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen."

Endelig er parterne enige om at indsætte en ny bestemmelse i § 12, som et **nyt stk. 6** efter Børnebørns-omsorgsdage under underoverskriften ***"Ledsagelse af nærtstående"***. Bestemmelsen affattes således:

"Ledsagelse af nærtstående

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

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Retten er betinget af, at der ikke eksisterer en anden adgang til frihed i henhold til lovgivningen. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, 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 Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.”

Som følge af ovenstående ændres nummereringen af nuværende afsnit ”Barsel” tillige.

Nummereringen efter ændringerne ser herefter således ud:

Stk. 1. Barns første sygedag

Stk. 2. Lægebesøg

Stk. 3. Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 4. Børneomsorgsdage

Stk. 5. Børnebørns-omsorgsdage

Stk. 6. Ledsagelse af nærtstående

Stk. 7 og frem. Barsel

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for afslag af overarbejde

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

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i HK-Overenskomstens § 9, stk. 1, litra a. til følgende:

”a. Organisationerne er enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

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, guldbrillup 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.”

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

HK-OVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes adgang til lønsamtaler

Parterne er enige om, at der i HK-Overenskomstens § 3, stk. 4, umiddelbart efter ”året” tilføjes:

”, og medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale, hvis medarbejderen beder om det.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos HK Privat, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

På den baggrund er parterne enige om at indsætte et **nyt protokollat nr. 5** med overskriften "Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter".

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK Privat, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget eller lignende, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos HK Privat, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljø-uddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

Som følge heraf konsekvensrettes de øvrige protokollatnumre.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

**Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder
om overenskomstfornyelse**

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af HK-Overenskomsten indsættes som nyt protokollat nr. 17:

”Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO III og HK Privat.

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.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT
om
Uddannelsesrepræsentanter

Parterne er enige om, at "Protokollat nr. 15 om Uddannelsesrepræsentant" erstattes med nedstående tekst:

"Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT
om
Befordringsgodtgørelse til elever

For at bringe HK-Overenskomstens elevbestemmelser om befordring i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre § 5, stk. 10.

§ 5, stk. 10, 4. afsnit:

"Efter ovennævnte regler ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud for rejse mellem bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også for rejser i forbindelse med weekend, påske og juleferie.

udgår og erstattes af:

"Den samlede vejlængde er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis eleven skal møde på uddannelsesstedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem uddannelsesstedet og skolen.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingelse i øvrigt er opfyldt."

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er samtidig enighed om at ", p.t. kr. 1,10," udgår af § 5, stk. 10, 3. afsnit, og erstattes af ",p.t. kr. 1,12 (2025-sats)."

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold.

På den baggrund er parterne enige om, at HK-Overenskomstens § 19, stk. 4 og 5, erstattes af nedenstående tekst:

- ”4. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.*
- 5. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til 1 uges frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.*
- 6. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus af højst 2 ugers varighed (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.*
- 7. Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter pkt. 6 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:*
- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.*
 - b. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet et kursus betalt af arbejdsgiver viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*
 - c. 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 opsigelsesvar-*

sel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

8. Medarbejdere har ret til frihed efter pkt. 5 og 6 til kurser, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Der kan ikke ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til uddannelse, jf. pkt. 5, hvis medarbejderen helt eller delvist modtager løn.
9. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 6, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden. Hvis arbejdsgiver udreder udgiften i opsigelsesperioden, kan arbejdsgiver søge om støtte hos Kompetenceudviklingsfonden.

Anmærkning: 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.

Ovenstående pkt. 4 – 9 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 4 og 5 i HK-Overenskomsten.”

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2a. Parterne er ligeledes enige om, at medarbejderen ikke har ret til betaling af forholdsmæssig tantieme, gratiale eller lignende ydelser efter funktionærlovens § 17a i det forlængede opsigelsesvarsel.

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

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 aftalte parterne, jf. Protokollat nr. 11 om udvalgsarbejde, at følge det af Dansk Industri og CO-industri nedsatte udvalg, der skulle drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund, jf. industriforligets protokollat nr. 53, "Udvalgsarbejde om databeskyttelse".

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende "Protokollat nr. 12 om organisationsaftale om Databeskyttelse" i HK-Overenskomsten, udgår og erstattes af nedenstående tekst:

"Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

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

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

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

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

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

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

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

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

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

BILAG A

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

Indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

Følgende gælder i henhold til Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service § 13, 6.: *"Hvis der er IT og internetadgang på den pågældende virksomhed, hvor tillidsrepræsentanten er ansat, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil."*

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT
om
Skifte af pensionsordning

Parterne har aftalt nedenstående ændring af reglerne for skifte af pensionsordning.

Parterne er enige om, at nuværende § 23, stk. 5 - 8 erstattes med følgende tekst:

Som konsekvens heraf bliver nuværende § 23, stk. 9, til § 23, stk. 10.

”Skift af pensionsleverandør

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

Nedenstående regler om skifte af pensionsleverandør, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives den 1. juli 2025 eller senere. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i HK-overenskomsten 2023 – 2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- *Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives oplysnings- og indeståelsesblanket.*
- *Varsling skal ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til HK Privat. Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder. Varsling kan først ske, når oplysninger efter punkt 9 er afgivet.*
- *Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.*
- *Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.*
- *Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.*

6. Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenstiden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

7. Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PensionDanmark.

8. Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. Protokollat 3 (link), kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PensionDanmark. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PensionDanmark uden forsikring af tab af erhvervsevne.

9. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:

- En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
- En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
- En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
- En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- En beskrivelse af forsikringspræmierne.
- Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.”

Ovenstående ændringer er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen – eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer og reglerne i HK-overenskomsten 2023 – 2025 genindsættes. Sker dette, er der dog enighed om, at ovenstående punkt 5 bevares.

Ved fremsendelse af oplysnings- og indeståelsesblanket til HK Privat kan følgende mail benyttes: hkprivat@hk.dk

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for optrapningsordning for virksomheder, der omfattes af HK-Overenskomsten

Parterne har drøftet spørgsmålet om optrapning af pension og bidrag til Fritvalgskonto i forbindelse med tiltrædelse af HK-Overenskomsten.

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at der etableres en formel mulighed for optrapningsordninger i situationer, hvor overenskomsten tiltrædes i medfør af 50 pct.-reglen.

På denne baggrund har parterne aftalt følgende:

Som nyt punkt i HK-Overenskomstens **Bilag 1** indsættes følgende afsnit lige før punktet/afsnittet om "Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst":

"Optrapning

Virksomheder, der i medfør af 50 pct.-reglen tiltræder HK-Overenskomsten, kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgskonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. § 2, stk. 2 – 4, med tilknyttede aftaler, tilsvarende anvendelse.

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

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

Det nuværende punkt/afsnit om "Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst" står således fortsat sidst i Bilag 1, og affattes således:

"Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50. pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorphersonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

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

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i HK-Overenskomstens § 12 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

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

Som følge af ovenstående er der enighed om, at barselsbestemmelsen i HK-Overenskomstens § 12 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om barsel i § 12:

”Barsel

7. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

8. Ved fravær under graviditet

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

9. Ved 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.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

10. Ved 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 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.

11. 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 stk. 9 og 10.

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 stk. 10.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 10, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 7.

12. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 25, stk. 4.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
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	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

<i>skal bruges inden 52 uger</i>				
<i>Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo forælderen)</i>
<i>Samlet set:</i>	<i>4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel</i>

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

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.”

ooOoo

Som følge af ovenstående erstattes HK-Overenskomstens § 23, stk. 4 (om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov) i sin helhed af nedenstående tekst:

”Under de 10 ugers barselsorlov, jf. § 12, stk. 9, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 11.

Pensionsbidraget udgør kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT
om
Ændring af feriebestemmelse

Parterne har drøftet begrænsningen for overførsel af ferie i HK-Overenskomsten.

Parterne er enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at i HK-Overenskomstens § 11, stk. 5, nr. 1, udgår. Bestemmelsen, der udgår, har følgende ordlyd:

”Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

Nuværende stk. 5, nr. 2 – 4 bliver herefter til stk. 5, nr. 1 – 3.

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1.2 i den respektive skabelon til aftaleblanket om overførsel af ferie i HK-Overenskomstens bilag 9 ændres i overensstemmelse hermed. Nuværende pkt. 1.3 i aftaleblanketten bliver til pkt. 1.2.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for HK-overenskomsten.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne indtil videre enige om at afvente en afgørelse i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der forventes anlagt vedrørende spørgsmålet.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Weekendarbejde og holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder for weekendarbejde og skifteholdsarbejde/holddrift.

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

Parterne er derfor enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at bede myndighederne sikre, at myndighedernes vejledning, om hvordan virksomhederne skal indberette løntimer til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, er klar og entydig.

Parterne er i den forbindelse enige om, at weekendarbejde og skifteholdsarbejde/holddriftsarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette. Hvis myndighederne mod forventning ikke er enige, træder parterne sammen med henblik på at drøfte eventuelle yderligere tiltag.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at erstatte HK-Overenskomstens § 8, stk. 6, med nedenstående tekst:

"For medarbejdere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende timelønnede medarbejdere i produktionen er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst efter de i henholdsvis Bygge- og Anlægsoverenskomsten og Industriooverenskomsten gældende regler herom.

Månedslønnen for medarbejdere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 8, stk. 1.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto og feriefridage

Parterne er blevet enige om, at den nuværende betegnelse "Fritvalgskonto" ændrer navn til "Fritvalgs Lønkonto". Navneændringen konsekvensrettes i hele overenskomsten, herunder i overskriften i § 4, således at der fremover står "**§ 4 Fritvalgs Lønkonto**".

Parterne har derudover drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 6 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i HK-Overenskomsten.

Med virkning fra den 1. september 2025 kan værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår således henlægges til Fritvalgs Lønkontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage. Værdien af feriefridagene som henlægges til Fritvalgs Lønkontoen er 0,45 pct. pr. feriefridag, i alt 2,25 pct. pr. måned. Såfremt medarbejderen ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

Parterne har på den baggrund aftalt at § 4 erstattes af nedenstående tekst:

"Virksomheden opretter en Fritvalgs Lønkonto. Hensigten med kontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem løn i forbindelse med fritid, pension, betaling på børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 24.

"1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct. (fra 1. marts 2026: 10 pct., og fra 1. marts 2027: 11 pct.) af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg."

2. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

3. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, derudover 2,25 pct. af den A-skattepligtige indkomst (lønindkomst) til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 11, stk. 11, litra f.

4. 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 2,25 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

5. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 11, stk. 11, litra e. I så fald finder § 4, stk. 3 og 4, ikke anvendelse.”

6. Virksomheden og medarbejdere kan aftale at indestående på Fritvalgs Lønkontoen kan udbetales som et éngangsbeløb. Der kan dog ikke udbetales et større beløb, end der til enhver tid står på kontoen, medmindre dette aftales.

7. Det kan også mellem de lokale parter aftales, at bidraget efter stk. 1, kan udbetales løbende med den almindelige løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

8. Bidraget til Fritvalgs Lønkontoen indeholder fortsat feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. stk. 2, også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen. Ved afholdelse af børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, led-sagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 24 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 3, hvis medarbejderen ønsker det.

9. Et eventuelt indestående på Fritvalgs Lønkontoen udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto eller har reserveret et beløb til seniorordning efter § 24.

10. Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen og et eventuelt indestående udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.”

Parterne har derudover aftalt, at § 11, stk. 11 erstattes af nedenstående tekst:

”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 6 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 6 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

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

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

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

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 6 måneders anciennitet, gælder:

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

f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4, i det omfang, der er dækning på kontoen. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e”.

Ovenstående ændringer træder i kraft den 1. september 2025.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

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

På den baggrund er det aftalt, at der efter § 11, stk. 6, indsættes et nyt stk. 7 inden underoverskriften ”Garantiordningen”:

”Forhøjet ferietillæg

7. Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til lov 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.

Ved fratræden, hvor medarbejdere får afregnet 12,5 pct. i feriegodtgørelse, og hvor der endnu ikke er blevet afregnet forhøjet ferietillæg for hele ferieåret, skal medarbejderne have afregnet 0,55 pct. af den ferieberettigede løn for den manglende periode.

Hvis medarbejdere har fået forudbetalt det forhøjede ferietillæg, vil virksomheden, ved medarbejdernes fratræden, kunne modregne det for meget udbetalte forhøjede ferietillæg (de 0,55 pct.) i medarbejdernes løn.”

Nuværende stk. 7 – 13 bliver til stk. 8 – 14.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

Overenskomstparterne er enige om, at der med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, laves et nyt protokollat 15, 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.

Det nye protokollat får følgende ordlyd:

”Protokollat om udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlige aftaler om, at når medarbejderne 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 indenfor 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.

Der gives meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til dette protokollat kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel træffes”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

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

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

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

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

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

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

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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DIO III og HK Privat, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af HK-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 DIO III og HK Privat på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DIO III 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.”

Ovenstående indsættes som et nyt protokollat nr. 16.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

Parterne er enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at af-dække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Samarbejds- og Uddannelsesfonden

Parterne er enige om, at HK-Overenskomstens § 21 i det hele erstattes af nedenstående tekst:

”1. HK Privat og DIO III har etableret en Samarbejds- og Uddannelsesfond, jf. Protokollat nr. 4.

2. Til Samarbejds- og Uddannelsesfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

Pr. 1. marts 2025 – 65 øre

Pr. 1. marts 2026 – 70 øre

Pr. 1. marts 2027 – 75 øre”

3. For så vidt angår optrappingsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 2, stk. 3”.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. HK-Overenskomstens § 3.

I HK-Overenskomstens § 2, stk. 2, ændres afsnit 2 – 8 til følgende:

”Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 4, stk. 1, 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 § 4, stk. 1.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO III kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO III, skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.”

Som konsekvens heraf erstattes Anmærkningen i § 2 (nederst) af nedenstående tekst:

”Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen lig-

ger ud over 6 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6 procent (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgs Lønkontoen. Optrapningen sker over 3 år.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Revision af Protokollat nr. 11 om Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at opdatere nuværende Protokollat nr. 11 om Udvalgsarbejde. Nedenstående tekst erstatter således i det hele den nuværende tekst:

”Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem DIO I og CO-Industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2025 for så vidt angår:

- Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten (aftalt i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023)
- Synliggøres af løn og løndelev (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 30)

med henblik på en drøftelse af, om der er noget, der skal medtages i parternes overenskomst.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om opkrævning til Kompetenceudviklingsfonden

Parterne besluttede i regi af Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse i december 2024 at nedsætte et udvalgsarbejde om opkrævning til Kompetenceudviklingsfonden.

Den nedsatte arbejdsgruppe skal undersøge mulighederne for en anden eller mere effektiv opkrævning for fonden, der kan optimere processerne.

Parterne er enige om at fortsætte dette arbejde i den kommende overenskomstperiode.

Denne aftales optrykkes ikke.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

Om

Opdatering af bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte

Parterne er enige om at ændre HK-Overenskomstens bilag 7, Bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, således at de er i overensstemmelse med de ændringer, der er aftalt i Butiks-overenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om lønindkomst

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal fastlægge en fælles forståelse af begrebet ”lønindkomst”, jf. HK-Overenskomstens § 4.

Formålet med fastlæggelsen af begrebet er at skabe gennemsigtighed for både medarbejdere og virksomheder omfattet af overenskomsten, således at beregningsgrundlaget for fritvalgsordningen bliver klart og tydeligt for alle.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 31. december 2025.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT
om
Overenskomstens varighed

I § 26, Overenskomstens varighed, erstattes "1. marts 2023" i første linje med "1. marts 2025", og i sidste linje erstattes "1. marts 2025" med "1. marts 2028".

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat

PROTOKOLLAT
om
Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om at foretage en række redaktionelle ændringer, herunder foretage ændringer i overensstemmelse med nedenstående:

§ 1, stk. 4. Henvisningen til § 9 ændres til § 10.

§ 1, stk. 5. "hovedaftalen" skrives med stort "H" (gælder generelt for hele overenskomsten).

§ 1, stk. 7, 2. afsnit. Ordet "nr." udgår.

§ 1, stk. 9. HK-overenskomsten skrives som "HK-Overenskomsten" (gælder generelt for hele overenskomsten), og "virksomhed" i sætningens slutning erstattes med "medlemsvirksomhed".

§ 1, stk. 10. Der tilføjes "en" foran ordet "kopi".

§ 11, stk. 10. "udlejende virksomhed" erstattes med "vikarbureau".

§ 11, stk. 11. "vikarvirksomheden" erstattes med "vikarbureau".

§ 2, stk. 3. Der tilføjes "Privat" efter "HK", og "kompetenceudviklingsfond" skrives med stort "K".

§ 2, stk. 4. "%" erstattes med "pct." (gælder generelt for hele overenskomsten).

§ 3, stk. 2, 1. afsnit. "dygtighed" erstattes med "kompetencer".

§ 5, stk. 19. Ordene "og lærlinge" udgår, og i sidste afsnit erstattes "medarbejderen" med "eleven".

§ 7, stk. 3. "ekstratimerne" erstattes med "merarbejdstimerne".

§ 9, stk. 1, litra b. Henvisningen til § 7 ændres til § 8.

§ 9, stk. 6, 2. afsnit. "fagretlige" erstattes med "fagretligt".

§ 10, stk. 3. "arbejder" erstattes med "medarbejder".

§ 11, stk. 1. "Ferilov" skrives med lille "f" (gælder generelt for hele overenskomsten).

§ 11, stk. 10. "med mindre" erstattes med "medmindre".

§ 11, stk. 13. Efter overskriften "Løn i forbindelse med fritid" slettes ":".

§ 14. Ordene "feriekort og" udgår.

§ 16, stk. 8, 2. sidste afsnit. "samarbejds-" skrives med stort "S", og der tilføjes sluttelig ", jf. § 21".

§ 17, stk. 2. "opsige" erstattes med "afskedige".

§ 17, stk. 5. "forbundet" erstattes med "HK Privat".

§ 18, stk. 7, sidste afsnit. "iht." erstattes med "i henhold til".

§ 20, stk. 1. Efter "Dansk Byggeri" tilføjes "(nu DIO III)".

§ 21, stk. 1. "samarbejds-" skrives med stort "S", og henvisningen til "protokollat nr. 6" ændres til "protokollat nr. 4".

§ 21, stk. 2. "Uddannelses- og Samarbejdsfond" erstattes med "Samarbejds- og Uddannelsesfond".

§ 23, stk. 10. Der tilføjes "Privat" efter "HK".

Alle tal skrives med tal, ikke med bogstaver. Derudover ændres enkelte kommafejl.

Protokollatet optrykkes ikke i overenskomsten.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For HK Privat
