

Overenskomst 2007-2010

Landsoverenskomst for kontor og lager
mellem
HTS
og
HK/Privat
samt
HK HANDEL



Landsoverenskomst

for kontor og lager

mellem



Handel Transport Service

HTS

og



HK/Privat

samt



HK HANDEL

2007 – 2010



Handel Transport Service

Grafisk produktion: Prinforparitas A/S
Oplag: 36.000
HTS002 / 53860

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid	6
§ 2. Fast deltidsansættelse	7
§ 3. Overarbejde	7
§ 4. Løn	9
§ 5. Pension og gruppelivsforsikring	11
§ 6. Unge under 18 år	15
§ 7. Løn- og arbejdsforhold for elever	15
§ 8. Midlertidigt ansatte	21
§ 9. Personlig opsigelse	22
§ 10. Sygdom, barnets 1. sygedag, børns hospitalsindlæggelse og barsel	22
§ 11. Ferie	26
§ 12. Andre fridage og Fritvalgskonto	26
§ 13. Regler for tillidsrepræsentanter	29
§ 14. Arbejdsmiljø	34
§ 15. HTS og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden samt DA-LO Uddannelsesfonden	36
§ 16. Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse	36
§ 17. Vikarer	39
§ 18. Afgørelse af tvistigheder	39

§ 19. Oprettelse af overenskomst	39
§ 20. Landsoverenskomstens område	43
§ 21. Overenskomstens varighed	44

Protokollat og organisationsaftaler

Protokollat om ansættelseaftale	45
Protokollat om distancearbejde	45
Protokollat om Velfærd på arbejdspladsen	47
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	52
Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse	52
Aftale om implementering af Rådets Direktiv om forældreorlov	54
Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob	54
Protokollat samt bilag om overførsel om ferie m.v.	55
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)	59
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	62

Protokollat for lagerområdet.....	65
Protokollat om særlige bestemmelser for IT-området	66
Tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet.....	67
Protokollat om HTS og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden	69
Protokollat om løn- og arbejdsforhold for KVVU-studerende.....	76
Protokollat om lokale aftaler.....	77
Protokollat om behandling af tvistigheder mellem HTS og HK/Privat og HK HANDEL.....	77

§ 1. Arbejdstid

- a. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
- b. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
- c. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. a, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelses 1. afsnit, betales såvel for fuldtids- som for deltidsbeskæftigede med almindelig løn.

- d. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- e. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.
- f. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
- g. Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.

§ 2. Fast deltidsansættelse

- a. Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
- b. Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- c. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering), ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med funktionærlovens varsel, dog for ikke-funktionærer med varsel, jf. § 8. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsansatte deltager i merarbejde og overarbejde.
- d. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- e. Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 1 litra c.
- f. Deltidsansatte med en arbejdstid på 8 timer pr. uge eller derunder er ikke omfattet af Funktionærloven.
- g. Der henvises i øvrigt til protokollat vedrørende deltidsansatte.

§ 3. Overarbejde

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

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

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50%.

Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1 og 2, betales med timeløn + 50% for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100%.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- b. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100%.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Afspadsering

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

Der kan ligeledes aftales afspadsering således, at der afspadseres time for time og 50 % eller 100 % tillægget udbetales.

- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

§ 4. Løn

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.
Medarbejderen kan bede om en samtale, hvor vurderingen forelægges.
- b. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, vilje til samarbejde, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.
- c. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- d. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

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

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

- e. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- f. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 3.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. b.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tilfælde, som følger af forholdets natur.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

- g.** Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- h.** Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som $\frac{1}{25}$ af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der $\frac{1}{25}$ af månedslønnen for hver feriedag/fridag.
- d. Ved fradrag på grund af fridage fradrages $\frac{1}{25}$ af månedslønnen for hver fridag, medmindre medarbejderen er ansat på funktionsløn.

§ 5. Pension og gruppelevsforikring

Pensionsbidrag

Med virkning fra 1. marts 2007 opkræves et bidrag på 10,8 pct. af den pensionsgivende løn.

Pr. 1. juli 2008 forhøjes virksomhedens bidrag med 0,2 pct. og medarbejderens bidrag med 0,1 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,3 pct. Herefter er det samlede pensionsbidrag 11,1 pct.

Pr. 1. juli 2009 forhøjes virksomhedens bidrag med 0,6 pct. og medarbejderens bidrag med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct. Herefter er det samlede pensionsbidrag 12 pct.

Heraf udgør virksomhedens bidrag $\frac{2}{3}$ og medarbejderens bidrag $\frac{1}{3}$.

For medarbejdere, ansat i fleksjob, henvises til protokollat om pension for personer ansat i fleksjob.

Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning, se under § 19 Pensionsordninger

I. Hvem omfatter pensionsaftalen

Virksomheder omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst forpligtes til at drage omsorg for, at medarbejdere, som udfører arbejde, der er omfattet af overenskomsten, får en pensionsordning.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår nedenfor, etableres i:

Funktionær Pension
Østbanegade 135
Postboks 834
2100 København Ø
Telefon:39 20 51 51,
www.fp.dk.

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

- a. Aftalen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever.
- b. Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 6 måneder hos én eller flere virksomheder, omfattede af overenskomsten.

Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

- c. Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.
- d. For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- e. For medarbejdere, der når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, er fyldt 60 år, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, ellers etableres en ophørende alderspension.

II. Respekt for bestående aftaler

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele den af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stedet for Funktionær Pension på følgende betingelser:

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftalte bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efter-

ladte) en alderspension og en éngangssum på kr. 60.000 ved død og invaliditet. Er disse betingelser ikke i forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses, så betingelserne bliver opfyldt inden den 1. november 1993. Arbejdsgiveren er i forbindelse med eventuelle fremtidige tilpasninger af bidragsniveauet berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens løn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af DA – får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende. Forudsætningerne for, at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

I koncerner gælder samme principper for respekt for eksisterende aftaler som i virksomhederne i øvrigt i henhold til denne aftale. Dog gælder herudover, at et selskab inden for en koncern, som er omfattet af overenskomsten, men som ikke har en eksisterende pensionsaftale, kan løse overenskomstens pensionsforpligtelse via en eksisterende pensionsaftale, der anvendes andetsteds i koncernen. Det gælder dog kun, hvis denne aftale finder almindelig anvendelse i koncernen, og hvis aftalen i det pågældende selskab omfatter samtlige lønmodtagere under overenskomsten i det pågældende selskab.

Bruttolønftaler, dvs. aftaler, der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at medarbejderen selv tager initiativ til etablering og ud af lønnen finansierer bidraget til en pensionsordning, respekteres i det omfang, de kan dokumenteres og er indgået inden udgangen af december 1992 og i øvrigt under følgende forudsætninger: Med udgangspunkt i en bruttolønftale skal der etableres en pensionsordning, der opfylder de i nærværende aftale stillede krav til eksisterende aftaler, jf. det ovenfor anførte om bidrag i eksisterende ordninger. En bruttolønftale, som lønmodtageren ikke har fulgt op med etablering af pensionsordning inden den 1. november 1993 – for virksomheder, der fremtidigt bliver overenskomstdækket senest 3 måneder efter, at overenskomsten er blevet gæl-

dende – skal på arbejdsgiverens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Arbejdsgiveren er i den forbindelse berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstaftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstaftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag). Er dette ikke sket inden for tidsfristen, skal pensionsordning for de pågældende medarbejdere etableres i den af overenskomtparterne etablerede ordning. Det fulde bidrag tilbageholdes af arbejdsgiveren i bruttoløn og indbetales til selskabet.

Bruttolønaftaler indgået i perioden fra 1. januar 1993 følges op med etablering af pensionsordning i den af parterne stiftede pensionsordning, således at arbejdsgiverne i den forbindelse er berettigede til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag).

III. Modregning

I det omfang, en arbejdsgiver allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftalte, sker der som følge af det overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og arbejdsgiverbidraget til pension, såfremt arbejdsgiveren bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

III. Protokollat om gruppelevsfor sikring

Opkrævning til gruppelevsfor sikringen er ophørt pr. 1. november 1993. Tilgang til gruppelevsfor sikringen for ansatte uden for overenskomstens gyldighedsområde er hermed ophørt. Alle, som hidtil har været omfattet af gruppelevsfor sikringen, er også efter 1. november 1993 fortsat sikret dækning til efterladte ved død.

Dødsfaldsdækningen vil, så længe pengene rækker, blive anvist DA/AHTS-gruppeliv. Det forudsættes, at de gruppelevsfor sikrede tilbydes en fortsættelsesfor sikring i forbindelse med lukningen af DA/AHTS-gruppeliv. Udbetaling vil, efter en overgangsperiode, fuldt ud blive udbetalt på grundlag af bidragene til nærværende pensionsordning, jf. protokollat herom.

§ 6. Unge under 18 år

- a. Minimallønnen reguleres med kr. 275,00 pr. måned den 1. marts 2007 og kr. 230,00 henholdsvis den 1. marts 2008 og 1. marts 2009, således at satserne herefter udgør:

1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
9.125,00	9.355,00	9.585,00

- b. For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsæssigt.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

- c. Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 4.

§ 7. Løn- og arbejdsforhold for elever

a. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der påbegynder uddannelse i henhold til bekendtgørelse om engroshandelsuddannelse/handelsuddannelse, kontoruddannelse, kontorserviceuddannelse, kundekontaktcenteruddannelse samt elever i individuel erhvervsuddannelse indenfor overenskomstens dækningsområde, jf. lov om erhvervsuddannelser.

b. Formkrav

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven. Den skal være indsendt til erhvervsskolen, hvor den bør være registreret, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.

Det er en forudsætning for uddannelsesaftalens gyldighed, at virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den eller de, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Den uddannelsesansvarlige har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i uddannelsesbekendtgørelserne. Den uddannelsesansvarlige kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der skal være fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever. Den uddannelsesansvarlige har ligeledes ansvaret for i samarbejde med elev og skole, at fagprøven gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen. Eleven skal medvirke aktivt til at tilegne sig de kvalifikationer, der er målbeskrevet for såvel praktik som teori i den pågældende uddannelsesbekendtgørelse. Den uddannelsesansvarlige udarbejder, på vegne af virksomheden og i samarbejde med eleven, senest ved prøvetidens udløb en skriftlig uddannelsesplan for eleven – i overensstemmelse med reglerne for praktikuddannelsen. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

c. Praktiktid mv.

Praktiktidens længde fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne. Det Faglige Udvalg har i forlængelse heraf fastsat regler for merit, samt for forholdet mellem antallet af elever og udlærte.

d. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold i henhold til bekendtgørelsen medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende.

Datoen for prøvetidens udløb skal i disse tilfælde skriftligt meddeles eleven hurtigst muligt.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

Dette skal ske skriftligt ved kopi af den af Undervisningsministeriet udarbejdede standardblanket om ophævelse.

e. Mindstebetalingssatser

Minimallønnen reguleres henholdsvis 1. marts 2007, 1. marts 2008 og 1. marts 2009, således at satserne herefter udgør:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
1. år	8.872,00	9.047,00	9.222,00
2. år	9.941,00	10.116,00	10.291,00
3. år	10.637,00	10.972,00	11.322,00
4. år	11.305,00	11.775,00	12.265,00

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, HF-eksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på kr. 770,00 pr. måned pr. 1/3-2007.

Elever med studentereksamen eller HTX, som, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelser, indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Er en uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste lønsatser 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.

Elever i kontorserviceuddannelse og kundekontaktcenteruddannelse indplaceres således i de nævnte lønsatser:

- Elever uden særlige uddannelsesmæssige forudsætninger (hvor uddannelsesaftalen er 2-årig) aflønnes med 1. og 2. års sats.
- Elever med forudgående HG 1 (hvor uddannelsesaftalen er 1-årig) aflønnes med 2. års sats.
- Elever med forudgående HG 2 (hvor uddannelsesaftalen er 1-årig) aflønnes med 2. års sats.

Til elever med forudgående HHX, studentereksamen, HF eller HTX ydes et tillæg på kr. 770 pr. måned pr. 1/3-2007.

For uddannelsesaftaler om uddannelse til delkompetence – reguleret af de pågældende faglige udvalg – aflønnes eleven med de satser, der svarer til uddannelsens varighed, startende med 1. års sats.

Ved afkortning af en uddannelsesaftale til reguleret delkompetence aflønnes efter samme principper som ved uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau i forhold til det regulerede delkompetenceforløbs samlede varighed.

Individuelle forløb efter EUD-loven aflønnes startende med 1. års sats.

I forbindelse med den afsluttende fagprøve stiller virksomheden informationer og materialer til rådighed til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

For elever, som ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges indtil ny fagprøve kan afholdes.

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til §4.

f. Voksenelever

Ved voksnelever forstås elever, der ved indgåelse af uddannelsesaftale er fyldt 25 år.

Overenskomstens parter anbefaler, at der aflønnes i henhold til overenskomstens § 4.

For uddannelsesaftaler, hvor den voksne elev i mindst 6 måneder forud for aftalens indgåelse har været ansat i den pågældende virksomhed, skal der aflønnes i henhold til overenskomstens § 4.

Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.

g. Sygdom, graviditet og barsel

Ved fravær pga. sygdom, graviditet og barsel henvises til Funktionærlovens §§ 5 og 7, EUD-lovens § 58 samt overenskomstens § 10. Herudover er reglerne i Sygedagpengeloven og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselsorlov mv. gældende.

h. Ferie

Elever er omfattet af Ferielovens regler.

Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

i. Arbejdsskader

Elever er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

j. Arbejdstid

I henhold til Arbejds miljøloven må elever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

I øvrigt henvises til Beskæftigelsesministeriets gældende bekendtgørelse om unges arbejde.

Elever 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 og inden for den pågældende branche. Sidstnævnte vurdering skal ske eksklusiv ansatte på funktionsløn.

Ved deltagelse i dag- og ugekurser i henhold til de pågældende uddannelsesbekendtgørelser, ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

k. Befordring

Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag).

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abon-

nementskort, klippekort o. lign. Anvendes eget befordringsmiddel ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km i henhold til bekendtgørelse nr. 1254, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km. Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Såfremt arbejdsgiveren, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler arbejdsgiveren elevens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler fastsat af AER i henhold til gældende bekendtgørelse af lov om AER.

l. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

Arbejdsgiveren refunderer elevens udgifter til undervisningsmaterialer på op til kr. 800,00 for det samlede uddannelsesforløb plus budgetterede udgifter til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til lov om erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for eleven, afholdes af virksomheden.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler arbejdsgiveren de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi i henhold til gældende bekendtgørelse.

m. Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem prakticløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

n. Oplæringsansvarlige

Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere fag-lærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.

Det er derfor vigtigt, at den oplæringsansvarlige ajourfører sin viden.

o. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

p. Anciennitet

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse beregnes ancienniteten ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.

q. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Erhvervsgrunduddannelseselever (EGU)

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
	kr. pr. md.	kr. pr. md.	kr. pr. md.
Sats	8.872,00	9.047,00	9.222,00

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser.

§ 8. Midlertidigt ansatte

Midlertidigt ansatte, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 4, aflønnes i henhold til § 4,

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer daglig.

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

§ 9. Personlig opsigelse

1. Funktionærer

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

2. Ikke-funktionærer

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

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.

§ 10. Sygdom, barnets 1. sygedag, børns hospitalsindlæggelse og barsel

Sygdom

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation.

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

- c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse på 1 à 2 dage hyppigt forekommer. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

Barnets 1. sygedag

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro og loveerklæring.

Børns hospitalsindlæggelse

- a. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d. Hvis medarbejderen under fraværet er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Graviditet, adoption og orlov

Der henvises til gældende lovgivning.

Barsel

- a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 14 uger efter modtagelsen, i det omfang, der i henhold til Barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden. Løn under 4 ugers perioden før modtagelsen gælder for orlov, der påbegyndes 1. juli 2007 eller senere.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

- b. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov.
- c. Indtil 1. juli 2007 yder virksomheden i umiddelbar forlængelse af den 14 ugers barselorlov betaling under forældreorlov i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, medarbejderen ville have oppebåret i perioden, dog maksimalt kr. 125,00 kr. pr.time.

Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2007 eller senere, erstattes denne bestemmelses 1. afsnit af følgende:
Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under forældreorlov i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan tillige deles mellem forældrene. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 135 kr. pr. time.

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

Ændringerne har virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2007 eller senere.

- d. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør for en fuldtidsansat:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
	kr. pr. md.	kr. pr. md.	kr. pr. md.
pr. 1. juli 2007	780,00	390,00	1.170,00
pr. 1. juli 2008	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag. Bestemmelsen træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

Der er enighed om, at der er fuld modregningsadgang for eksisterende lokale aftaler, som indeholder ekstraordinære pensionsbidrag under henholdsvis barsels- og forældreorlov. Modregningsadgangen forudsætter, at pensionsbidragene mindst svarer til ovennævnte skala og at lokalaftalerne indsendes til organisationerne til godkendelse.

§ 11. Ferie

1. Ferie – almindelige bestemmelser

- a. Ferieloven er gældende. Det kontante ferietillæg ved ferie med løn udgør 1 %. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12,5 %. Optjeningsåret går fra 1.1. til 31.12. Den optjente ferie skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1.5. til 30.4.
- b. Hvor der ikke holdes samlet ferielukket, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

2. Feriekort

- a. Ved en funktionærs fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for feriekontosystemet, jf. standardaftale A.
- b. HTS og HK er enige om, at feriekort kan anvendes til alle medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.
- c. HTS afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

3. Ferieoverførsel

Der henvises til den mellem organisationerne indgåede aftale om ferieoverførsel m.v.

§ 12. Andre fridage og Fritvalgskonto

a. Feriefridage

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage.

For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage af 7,4 timer. For deltidsansatte anvendes en forholdsmæssig beregning.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Ved ferieårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes eller kompenseres for mere end de ovenfor anførte feriefridage i hvert ferieår.

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

b. Frihed den 24. december eller 31. december

Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg.

Hvis der arbejdes på den aftalte fridag, ydes til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling medmindre fridagen falder på en søndag. I sidstnævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100%.

Virksomhed og medarbejder kan aftale, at der gives en anden fridag.

c. Regler om Fritvalgskontoen

For at tilbyde de ansatte attraktive ansættelsesvilkår og imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, indgår følgende elementer på medarbejderens fritvalgskonto:

- a. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer pr. 1. maj 2007 0,5 % af den aktuelle ferieberettigede løn. Pr. 1. maj 2008 udgør opsparingen 0,75 %, og pr. 1. maj 2009 udgør opsparingen 1 %.
- b. De i henhold til § 12a nævnte feriefridage kan medarbejderen helt eller delvist lade indgå i opsparingen. Ønsker medarbejderen dette, skal virksomheden senest 30. april have meddelelse herom. Værdien af den enkelte feriefridag svarer til løn under sygdom. For feriefridage, som ikke fravælges forud for 30. april, gælder reglerne i § 12 a i sin helhed.

- c. På virksomheder, hvor der for medarbejdere, omfattet af overenskomstens pensionsordning, er aftalt højere pensionsbidrag, end den i overenskomstens § 5 fastsatte pensionsats, kan det mellem medarbejderen og arbejdsgiveren aftales, at indbetalinger udover denne sats tilgår opsparingen.

Valget vedrørende punkt b og c er gældende indtil nyt valg foretages. Valget kan dog tidligst foretages med virkning fra den 30. april i det efterfølgende år.

Opsparingen til fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Opsparingen til fritvalgskontoen opgøres løbende pr. måned.

Anvendelse og udbetaling

Medarbejderen kan vælge at anvende ovennævnte løbende opsparing til pension eller løn.

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin fritvalgskonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, f.eks. ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales et større beløb end den enkelte til enhver tid har opsparet.

Ved kalenderårets udløb opgøres medarbejderens eventuelle tilgodehavende på fritvalgskontoen. Beløbet udbetales og/eller indsættes på medarbejderens pensionsopsparing efter medarbejderens valg. Såfremt medarbejderen hér intet valg har foretaget, udbetales beløbet.

Samtidig med opgørelsen af medarbejderens eventuelle tilgodehavende på fritvalgskontoen udbetales et særligt ikke-ferieberettigende fritvalgstillæg til medarbejderen. Det særlige fritvalgstillæg udgør 24 øre pr. præsteret arbejdstime i kalenderåret. Denne ordning træder i kraft 1. juli 2007.

Ved fratræden udbetales medarbejderens tilgodehavende på fritvalgskontoen. Samtidig udbetales en forholdsmæssig andel af det særlige fritvalgstillæg, jf. ovenfor.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår HTS.

§ 13. Regler for tillidsrepræsentanter

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomhederne er et tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten er en central person i dette samarbejde.

1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- a. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.
- b. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

- d. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende af længere varighed på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, som skal opfylde betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant. En således udpeget stedfortræder har i den

periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

- e. Tillidsrepræsentanten kan på de hold, hvor vedkommende ikke selv arbejder, og som omfatter mindst 5 medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Talsmanden er ikke omfattet af bestemmelsen i § 13 stk. 5.

2. Valget til tillidsrepræsentant

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor.

Tillidsrepræsentant og eventuel stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette antal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Elever og ungarbejdere kan ikke vælges som tillidsrepræsentanter.

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget. Det kan dog lokalt aftales, at en tillidsrepræsentant dækker flere afdelinger end den, hvor den pågældende er beskæftiget.
- c. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt HTS. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- f. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomhedens ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt samarbejde på virksomheden.
- b. Tillidsrepræsentanten kan over for virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.
- c. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen.
- d. 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 virksomhedens ledelse.
- e. Efter aftale med virksomhedens ledelse skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- f. Organisationerne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- g. Såfremt der er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan drøftelser om medarbejderens/medarbejderenes løn føres med eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.

4. Klubber, opslag

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan virksomhedens ledelse efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.

Stedet aftales med virksomhedens ledelse, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.

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

5. Adgang til IT og internet

Hvis der er IT og internetadgang på den virksomhed, hvor tillidsrepræsentanten er ansat, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. Hvis arbejdsgiveren finder, at der foreligger tvungende årsager, jf. stk. b, til at opsig en tillidsrepræsentant, skal han rette henvendelse til HTS, der herefter skal rejse spørgsmålet efter reglerne om behandling af faglig strid.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst.

Fastsås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvungende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst.

- b. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionsnærlovens § 4.
- e. Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten,

efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.
- i. Den i denne bestemmelse nævnte procedure i forbindelse med afskedigelse gælder også ved afskedigelse af medlemmer af De Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark.

7. Forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter

Som en forsøgsordning kan der i overenskomstperioden fra 1. marts 2007 til 1. marts 2010 efter nærmere aftale mellem HK Handel, HK Privat og HTS indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

- a. Formål
Formålet med aftalen er at give mulighed for at udvide overenskomstens § 13, stk. 2b, således at der også i virksomheder med filialer eller geografiske adskilte afdelinger, hvor der ikke er mindst 6 organiserede medarbejdere i nogen filial eller afdeling, kan træffes aftale om at vælge en tillidsrepræsentant for et regionalt afgrænset område.
- b. Valgbarhed
Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsre-

præsident som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

- c. Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?
De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

- d. Valget til regional tillidsrepræsentant
Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.
- e. Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse
Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

- f. Opsigelse
Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Forsøgsordningen bortfalder uden særlig opsigelse ved overenskomstperiodens udløb, medmindre anden aftale indgås.

§ 14. Arbejds miljø

Organisationerne er enige om, at samarbejdet mellem virksomheder og ansatte om arbejdsmiljø har væsentlig betydning for virksomheden og dens ansatte. Parterne vil støtte virksomhedernes bestræbelser i den forbindelse.

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelse og organisering af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

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

Organisationerne opfordrer virksomhederne til jævnligt at drøfte arbejdsmiljø og herunder især følgende arbejdsmiljøforhold:

- a. **Tastearbejde.** Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler og henviser i den forbindelse til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler.
- b. I virksomheder, hvor der ikke findes sikkerhedsorganisation, kan den i henhold til § 13 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller sikkerhedsorganisation, skal henstillingen eller klagen behandles i virksomhedens sikkerhedsorganisation.
- c. **TV-overvågning.** Hvor der planlægges TV-overvågning, henvises blandt andet til bestemmelserne i lov om TV-overvågning samt aftalen om kontrolforanstaltninger mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.
- d. **Jobrotation – variation i arbejdet.** Organisationerne anbefaler, at man i virksomheden drøfter muligheden for indførelsen af jobrotation m.v., hvor dette er relevant, for at sikre den enkeltes udvikling og fleksibilitet og undgå eller reducere arbejdsmiljømæssige belastninger.
- e. **Tunge løft/gentagne løft.** Udover at vurdere disse i virksomhedens arbejdspladsvurdering anbefaler organisationerne, hvor dette er relevant, at overveje, hvorledes tunge eller gentagne løft kan reduceres eventuel ved jobrotation, ny teknologi og lignende, jfr. stk. d.

- f. Psykologhjælp i tilfælde af overfald og røveri. Organisationerne anbefaler, at man, hvor dette er relevant, tager initiativer til forebyggelse af overfald og røveri og indførelse af procedure for psykologisk krisehjælp til ansatte, der har været udsat for vold, overfald eller røveri.

§ 15. HTS og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden samt DA-LO Uddannelsesfonden.

Til HTS og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefond betales således:

Virksomheden indbetaler et beløb svarende til 3 øre pr. time for medarbejdere omfattet af overenskomsten. Med virkning fra 1. juli 2007 ændres beløbet til 5 øre pr. time for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomheden derudover et beløb svarende til 260 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten til selvvalgt uddannelse. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. pr. år pr. fuldtidsansat. Se protokollat om HTS og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden.

Til DA/LO-uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 16. Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse

a.

På grund af de strukturelle ændringer, der finder sted i erhvervslivet – herunder nye arbejdsorganiseringsformer – og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er parterne enige om at anbefale, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer – både gennem jobrelevant opkvalificering, efter- og videreuddannelse.

Parterne er derfor enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

Med aftalen anbefaler parterne, at virksomheder og medarbejdere i fællesskab prioriterer en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsats.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, f.eks. gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Parterne anbefaler, at følgende elementer inddrages i medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte:

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

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

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, aftales de tidsmæssige rammer for forberedelse og gennemførelse forud for forløbet.

Deltager medarbejderen i arbejdsmarkedsuddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Det anbefales at principper og retningslinier for den samlede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation – efter retningslinier drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Dette kan eksempelvis foregå

- I regi af samarbejdsudvalg.
- Og/eller i paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg.
- Og/eller i samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

Hvis ingen af de ovenstående muligheder foreligger, aftales retningslinier mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Organisationerne anbefaler, at der inddrages materialer udviklet af eller anbefalet af organisationerne. Organisationerne stiller sig i øvrigt til rådighed for rådgivning og vejledning af den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere.

Såfremt medarbejderne ønsker det, attesterer arbejdsgiveren medarbejderens deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet. Det anbefales, at der benyttes det af parterne udviklede dokumentationsmateriale.

For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter, transport i henhold til Undervisningsministeriets gældende bekendtgørelse og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af HTS og HK.

Organisationerne er enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejderne, under fornødent hensyn til virksomhedens tarv, ret til én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

b. Selvvalgt uddannelse.

Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- og videreuddannelse, der er relevant:

- a. for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen fra HTS, HK/Privat og HK Handels udviklings- og kompetencefond, eller
- b. for virksomheden.

§ 17. Vikarer

En vikar, der efter endt vikaransættelse, formidlet gennem et vikarbureau, tilbydes fastansættelse i samme virksomhed, medtager optjent anciennitet fra den seneste vikaransættelse i den pågældende virksomhed.

§ 18. Afgørelse af tvistigheder

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til „Norm for regler for behandling af faglig strid“.

Se protokollat om behandling af tvistigheder.

§ 19. Oprettelse af overenskomst

1. Betingelser

- a. Forbundet kan kun slutte overenskomst med medlemmer af HTS gennem HTS.
- b. Det er en betingelse, at forbundet på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50% af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Et overenskomstkrav kan fremsættes over for enkelte dele af kontor eller lager, såfremt de som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår kan betragtes som selvstændige afdelinger.

- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet overfor HTS oplyse, hvor mange ud af det samlede antal ansatte inden for det område kravet vedrører, der er medlem af forbundet.
- b. Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50%-kravet er opfyldt, skal forbundet og virksomheden overfor HTS nærmere angive, hvilke medarbejdere, man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan forbundet fremsætte krav om forhandling organisationerne imellem. Tidspunktet for forhandlingen skal være aftalt inden 14 dage efter dette kravs fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til § 20, stk. 1b, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

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

Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning

- a. Omfattet af overgangsordningen er:
- kommende medlemmer af HTS, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke HK inden indmeldelsen i HTS har rejst krav om overenskomst.
- b. De under litra a anførte medlemsvirksomheder i HTS kan, uanset at 50% reglen ikke er opfyldt, vælge at tiltræde overenskomsten, bortset fra dennes bestemmelser om pensionsbidrag, hvor følgende er aftalt jf. litra c.
- c. Pensionsordningen indfases således:
1. Senest 3 måneder efter indmeldelsen i HTS, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
 2. 1 år efter indmeldelsen i HTS forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
 3. 2 år efter indmeldelsen i HTS forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
 4. 3 år efter indmeldelsen i HTS forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.
- d. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- e. Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.

Forståelse af 50%-reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt?

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

B. Hvilke medarbejdere medregnes?

- a. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- b. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 20, stk. 3 d, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvoglede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. En medarbejdere i opsagt stilling medregnes, med mindre medarbejderen i opsigelsesperioden er endelig fritaget fra sin arbejdsforpligtelse overfor virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

- f. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.
- b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:

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

- c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

§ 20. Landsoverenskomstens område

1. Landsoverenskomst eller særoverenskomst

- a. Hvis HK opfylder vilkårene i foranstående § 19 for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter pligtige at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

2. Omskrivning af overenskomster til Landsoverenskomsten

- a. En overenskomst mellem HK og en virksomhed, der indmelder sig i HTS, erstattes fra overenskomstens udløbstid med nærværende overenskomst, medmindre betingelserne i 1b for krav om særbestemmelser er opfyldt.

3. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Der er enighed om, at medarbejdere uanset uddannelsesmæssig baggrund, der udfører arbejde inden for overenskomstens område, er omfattet af overenskomsten.
- c. Der er enighed om, at DTP-arbejde som hidtil er omfattet af overenskomsten.
- d. Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en

særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

§ 21. Overenskomstens varighed

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2010. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København, den 1. april 2007

HK HANDEL
Sign.
Jørgen Hoppe

HK/Privat
Sign.
Karin Retvig

HTS
Sign.
Jesper Balthazar-Christensen

Tina Raben Skaarup

Protokollat om ansættelsesaftale

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

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

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem HK Privat/HK HANDEL og HTS.

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

Protokollat om distancearbejde

Rammeaftale om distancearbejde

Med baggrund i kontor/lageroverenskomsten 1997 har HK og HTS i januar 2000 underskrevet en rammeaftale om distancearbejde.

Rammeaftalen bibeholdes uændret i den kommende overenskomstperiode.

Parterne finder, at arbejdsmarkedet i et servicesamfund er karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet, selvstændighed, individualitet og omstillingsevne.

Med henblik på at fremme anvendelsen af distancearbejde som et af midlerne til udviklingen af det fleksible arbejdsmarked iværksættes følgende initiativer i overenskomstperioden:

- Parterne vil følge udviklingen såvel nationalt som internationalt på området, således at parterne kontinuerligt kan rådgive medarbejdere og virksomheder.

- Parterne vil såfremt der måtte være behov herfor, afholde fælles informationsmøder om rammeaftalen og vejledningen vedr. distancearbejde.

Parterne udarbejder en fælles vejledning over relevante forhold, som kan tages i betragtning på den enkelte virksomhed i forbindelse med påbegyndelse af distancearbejde, således at rammeaftalen udfyldes med lokale aftaler på den enkelte virksomhed.

Rammeaftale om distancearbejde

Mellem HTS og HK/Privat og HK HANDEL er der under henvisning til protokollat om distancearbejde i Landsoverenskomsten for Kontor og Lager indgået nedenstående rammeaftale som supplement til Landsoverenskomsten.

1. Ved distancearbejde i denne aftale forstås alt arbejde, hvortil der anvendes elektroniske hjælpemidler, og hvor arbejdet udføres uden for virksomheden, eksempelvis i hjemmet, men ligeså god kunne være udført på virksomheden.

Aftalen omfatter ikke mobilt arbejde, som udføres af f.eks. salgsmedarbejdere og andre med skiftende arbejdssted.

2. Aftalen omfatter distancearbejde, der udøves i et hovedansættelsesforhold.

Distancearbejderne kan ikke have andre ansættelsesforhold eller udføre lønnede opgaver for andre end virksomheden uden forudgående skriftlig aftale.

3. Landsoverenskomsten og rammeaftalen danner grundlag for lokale aftaler mellem virksomheden og medarbejderne/medarbejderen.
4. Distancearbejde er baseret på et aftaleforhold. Ingen har krav på en hjemmearbejdsplads, og ingen kan pålægges at arbejde hjemme.
5. En medarbejder, der udfører distancearbejde, er omfattet af de samme overenskomstmæssige rettigheder og pligter, som de på virksomheden øvrigt ansatte medarbejdere med de lempelser, der følger forholdets natur. Dette skal fremgå af lokale aftaler.

6. Vilkårene for den praktiske etablering af en distancearbejdsplads aftales mellem virksomheden og medarbejderen, dog således at virksomheden som udgangspunkt er ansvarlig for det udstyr, som virksomheden udleverer til den enkelte distancearbejder.
7. Uoverensstemmelser mellem aftaleparterne vedrørende rammeaftalens forståelse afgøres ved faglig voldgift.
8. Uoverensstemmelser vedrørende lokalaftaler behandles efter protokollet om behandling af tvistigheder i Landsoverenskomsten.
9. Rammeaftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til bortfald. Parterne er enige om, at der ikke er knyttet konfliktret til nærværende aftale.

Protokollat om Velfærd på arbejdspladsen

Overenskomstparterne er enige om, at ved at fremme velfærden på den enkelte arbejdsplads, skabes der mulighed for en stadig forbedring af den enkelte virksomheds konkurrenceevne og samtidig sikres den enkelte medarbejder et solidt, trygt og udviklende fundament for et godt arbejdsliv, som understøtter den enkeltes mulighed for en fornuftig sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

Nedenstående anbefalinger om velfærd tager højde for de særlige behov, som medarbejderne i den enkelte virksomhed kan have, afhængig af livscyklus, arbejdsevne og særlige situationer, som den enkelte medarbejder kan komme i.

Det er parternes opfattelse, at velfærd på arbejdspladsen fremmes bedst ved lokale virksomhedsnære aftaler på den enkelte virksomhed, tilpasset virksomhedens størrelse og driftsmæssige behov samt særlige branchemæssige forhold.

På virksomheder med et samarbejdsudvalg eller en valgt tillidsrepræsentant, finder parterne det naturligt, at samarbejdsudvalget eller tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen af principper for velfærd på virksomheden.

Parternes anbefalinger om velfærd danner den naturlige ramme for drøftelserne lokalt, jævnfør også Samarbejdsaftalens bestemmelser om udarbejdelse af principper for integration, om udarbejdelse af principper for seniorpolitik, dialog om fravær og forebyggelse af sygdom på arbejdspladsen.

I mindre virksomheder bør de samme principper for velfærd drøftes mellem medarbejdere og virksomhedens ledelse.

Overenskomstparternes anbefalinger handler om:

- Det rummelige arbejdsmarked.
- Seniorer.
- Sygefravær og sundhed.
- Gravide.

Overenskomstparterne udarbejder snarest – både sammen og hver for sig – værktøjer, som underbygger indholdet af parternes anbefalinger om velfærd. Materialet offentliggøres løbende via overenskomst-parternes respektive hjemmesider.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer på velfærdsområdet. På samme måde drøfter parterne årligt udviklingen med henblik på at fremme anvendelse af anbefalingerne på velfærdsområdet mest muligt.

Det rummelige arbejdsmarked

Overenskomstparterne er enige om, at det er vigtigt at tilstræbe en betydelig fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder også særligt udsatte grupper, sikres beskæftigelse igennem hele arbejdslivet uanset eventuelle grader af midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne, og derved gives muligheder for indgang til – og ikke mindst forbliven på – arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås blandt andet:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår.
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund.
- Personer som i øvrigt er omfattet af lovgivningen om aktiv beskæftigelsesindsats o.l.

- Personer, der risikerer varig udstødning af arbejdsmarkedet.
- Handicappede.

Konkrete ansættelses/beskæftigelsesformer kan f.eks. være:

- Jobtræning.
- Revalidering.
- Ansættelse med løntilskud.
- Fleksjob.
- Skånejob.
- Førtidspensionister i særlige jobs.
- Andre former for beskæftigelse med støtteordninger f.eks. via virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse, anvendelse af den såkaldte trappemodel og anvendelse af reglerne om hjælpemidler og kroniske lidelser m.v.

Stillingerne skal i givet fald som hovedregel have beskæftigelsesfremmende effekt eller sikre, at nuværende ansatte bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

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

Medarbejdere, nævnt i denne aftale, er omfattet af overenskomstens regler som øvrigt ansatte på virksomheden.

Seniorer

For at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt at fremme fortsat udvikling for begge parter, har overenskomstparterne følgende anbefalinger:

Målet med en seniorpolitik kan f.eks. være:

- At sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder.
- At fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere,
- At synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen:
- At bidrage til at skabe nye holdninger til arbejdslivet og muligheder for den enkelte i livets forskellige faser.

- At sikre kontinuitet for medarbejder og virksomhed.
- At give muligheder for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb og/eller fratrædelsesforløb.
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for den videre tilværelse efter arbejdsophør.

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens behov og ønsker kan f.eks. være:

- Flexibilitet i arbejdets organisering.
- Omplacering.
- Retrætestillinger.
- Reduktion i arbejdstid.
- Konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Parterne anbefaler, at virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden løbende drøftes.

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

Sygefravær og sundhed

Overenskomstparternes anbefalinger tager sigte på at nedbringe sygefravær og sikre medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen, herunder at mindske risikoen for varig udstødning af arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og udenfor arbejdspladsen. Overenskomstparterne anbefaler derfor, at man på den enkelte virksomhed får kortlagt mulige årsager til helt eller delvis sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

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

Parterne anbefaler derfor, at der på den enkelte virksomhed udarbejdes en sygefraværspolitik som et led i den almindelige personalepolitik.

Formålet med en sygefraværspolitik kan f.eks. være:

- At fokusere på mulighederne for nedbringelse af sygefravær samt herunder konkret at mindske sygefravær.
- At følge op på sygefravær.
- At sikre medarbejderens tilknytning til virksomheden under sygefravær.

Konkrete redskaber kunne f.eks. være:

- Procedure for sygemeldinger.
- Procedure for opfølgning på sygemeldinger.
- Analyse af fraværsårsager.
- Sygefraværssamtaler.
- Rundbordssamtaler m.v.
- Anvendelse af delvis syge- / raskmelding.
- At give plads til medarbejdere med kroniske lidelser, f.eks. ved anvendelse af såkaldte § 56-aftaler.

For at fremme helhedsindsatsen, anbefaler parterne, at sikkerhedsorganisationen anvendes til drøftelse af mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær for at forebygge fremtidige fravær.

Endelig anbefaler parterne, at der tages initiativer, der kan medvirke til at forebygge sygefravær og sikre medarbejdernes sundhedstilstand. Tiltagene bør målrettes de enkelte medarbejdergrupper og de enkelte brancher.

Gravide

Parterne anbefaler, at flest mulige tilbydes beskæftigelse, uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet.

Formålet hermed er, at:

- Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet.
- Fremme beskæftigelse af gravide.
- Fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf med henblik på at undgå fraværs- eller sygemeldinger.
- At skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær.

Parterne er enige om at anbefale, at sikkerhedsorganisationen inddrages i drøftelser om gravidets tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt HTS' medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse

Der er mellem Dansk Arbejdsgiverforening/HTS og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for kontor- og lagerområdet, jf. overenskomstens § 1, stk. 1, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til ½ times samlet pause i arbejdstiden.

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26 ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24 timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

4. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Nærværende aftale er gældende med virkning fra den 23. november 1996.

Aftale om implementering af Rådets Direktiv om forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:

1. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

2. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob

Mellem HTS og HK Privat/HK HANDEL er der enighed om følgende gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem HTS/foreninger under HTS og HK/afdelinger under HK Privat/HK HANDEL.

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

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

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

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

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Protokollat samt bilag om overførsel om ferie m.v

§ 1.

Bestemmelser gældende for ansættelsesforhold, omfattet af Landsoverenskomsten for kontor og lager mellem HTS og HK/Privat, HK HANDEL.

Denne aftale er indgået i medfør af den nye Ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001. Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem de ovennævnte organisationer, medfører, at der for de nævnte ansættelsesforhold gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 2.

Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

§ 3.

Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afholdte feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie. Den overførte ferie skal senest afholdes i 2. ferieår efter at den er overført.

En aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Hvis den som bilag A optrykte aftale ikke anvendes, skal aftalen om ferieoverførsel alligevel som minimum indeholde de samme punkter, som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en medarbejder inden ferieårets udløb er forhindret i at holde ferie på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale, at ferien helt eller delvist overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler, som ovenfor nævnt.

Ferie i et omfang, svarende til overført ferie, kan kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede er placeret i denne periode.

§ 4.

Optjening og afholdelse af ferie i timer

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at ferien optjenes og afholdes i timer. En medarbejder, der har været ansat et helt ferieoptjeningsår, har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.

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

§ 5.

Kollektiv ferielukning

Hvis en medarbejder er sygemeldt inden ferien begynder og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan medarbejderen, hvis muligt, genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.

Den ferie, som medarbejderen på grund af sygdom har været forhindret i at holde, afholdes i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

§ 6.

Ikrafttræden

Ovennævnte fravigelserne fra Ferieloven træder i kraft 1. maj 2001. Overførsel af ferie kan derfor først finde sted fra 1. maj 2002.

§ 7.

Garanti

HTS garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

BILAG A

HTS

HK/Privat HK HANDEL

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

i henhold til overenskomsten for kontor og lager mellem
HTS og HK/Privat og HK HANDEL

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 2 uger, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

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

1.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.

1.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.

1.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

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 inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen 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

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde („deltidsdirektivet“).

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a. „deltidsansat“: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
- b. „en sammenlignelig fuldtidsansat“: En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i 1. afsnit, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,

- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 8. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 9. Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra 10. juli 2002 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke-forskels-behandlingsprincippet,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 2. Gyldighedsområde

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område og som ikke ved aftale eller kollektiv overenskomst er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Aftalen gælder ikke for

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse,
- b. personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirk-somhed,
- c. ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 3. Definitioner

1. Ved „en tidsbegrænset ansat” forstås i denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

2. Ved „en sammenlignelig fastansat“ forstås i denne aftale en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Rettigheder på nærværende aftales område optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at hindre misbrug kan fornyelser af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser:

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbetinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.

§ 6. Information om beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren informerer de ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information

Personer med tidsbegrænset ansættelse medregnes ved opgørelse af, hvorvidt der i henhold til lovgivning, kollektiv aftale eller praksis skal oprettes samarbejdsorganer, så længe ansættelsen varer.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 10. juli 2002.

§ 9. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar.

Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Såfremt direktivet ændres, bortfalder aftalen senest ved udløbet af direktivets implementeringsfrist, uden iagttagelse af ovenstående opsigelsesregler.

§ 10. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse, har virkning forud for denne aftale.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som personer med tidsbegrænset ansættelse har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 11. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Protokollat for lagerområdet

§ 1

For medarbejdere, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på lager, kan arbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i en eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selvom den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Ved manglende lokal enighed, kan varierende ugentlig arbejdstid, jf. stk. 1, kun indføres eller ændres med 8 ugers varsel, respektive med funktionsnærlovens eller for ikkefunktionærer med overenskomstens varsel.

§ 2

Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.

Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages der på virksomheden forhandlinger herom. Hvis en af parterne måtte ønske det, kan der indhentes den fornødne bistand fra organisationerne.

§ 3

For rådgivningsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke kan opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.

Protokollat om særlige bestemmelser for IT-området

Bestemmelserne supplerer overenskomsten og er gældende for samtlige medarbejdere inden for IT-området med undtagelse af de medarbejdere, der falder ind under overenskomstens § 20, stk. 3 d.

1. Afgrænsning mellem IT-området og kontorområdet

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

Som eksempler på funktionsbeskrivelser inden for området kan nævnes:

1. Indtastning af data via terminal/Internet direkte til IT-anlæg.
2. Betjening af IT-anlæg og servere samt perifere enheder til disse.
3. Overvågning af IT-anlæg, servere, Internet og netværk, sikring af produktionsafvikling, herunder afvikling af backup, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af IT-produktionsudstyr.
4. Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.
5. Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning samt dokumentation af software/Internet.
6. Installering, tilretning og implementering af IT, herunder arbejde med operativsystemer.
7. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
8. Konsulent, hotline og brugerservice i forbindelse med brugen af IT.
9. Databiblioteksarbejde, Internet- og databaseadministration samt web-, multimediale- og intranetadministration.
10. Arbejde med og ansvar for IT-sikkerhed og IT-sikkerhedsimplementering.

Tilsvarende gælder, hvor medarbejderen primært er beskæftiget med arbejdsopgaver, som de anførte.

- b. Uden for IT-området falder de funktioner, hvor medarbejderen i forbindelse med sit øvrige arbejde og på brugerniveau beskæftiger sig med f.eks. tekstbehandling, regneark, administrative systemer, CAD/CAM, Desktop Publishing og Internet.

2. Aflønning

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

3. Uddannelse

På grund af udviklingen inden for IT-området kan organisationerne anbefale, at IT-medarbejdere gives mulighed for deltagelse i relevante efter- og videreuddannelseskurser inden for dette område, jf. § 16.

4. Arbejds miljø

Ved tastearbejde og ved konstant skærmterminalarbejde skal der med jævne intervaller gives passende tid til afspænding af belastede muskler.

5. Rådighedsvagter og skifteholdsarbejde

Ved indførelse af rådighedsvagtordninger og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt. Hver af parterne kan anmode om, at organisationerne inddrages.

6. Overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde inden for IT-området kan være et specielt problem og anbefaler derfor, at overarbejde begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv, samt at præsteret overarbejde afspadsreses i videst muligt omfang.

Tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet

De nedenfor anførte bestemmelser supplerer overenskomsten for kontor og lager for laboratorieområdet.

1.1. Laborantpraktikanter

Laborantpraktikanter der uddannes i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, samt i henhold til lov nr. 1115 af 29. december 1997 om kortere videregående uddannelser (erhvervsakademiuddannelser) med eventuelle senere ændringer.

Ved ethvert uddannelsesforhold oprettes en skriftlig praktikaftale på den af parterne godkendte praktikaftale af 5. februar 2002 med eventuelle senere ændringer.

I øvrigt henvises til Funktionærlovens regler.

1.2. Praktikophold

Praktikken gennemføres efter de bestemmelser, som fremgår af ovennævnte bekendtgørelse og lov samt efter de retningslinier, som er fastsat af de rådgivende udvalg, der dækker området, og kvalificerer praktikan-ten til at fungere professionelt i et laboratorium.

Praktikken tilrettelægges således, at praktikanten får størst mulig indblik i virksomhedens laboratoriearbejde.

I virksomheder, der beskæftiger laborantpraktikanter, skal der som et minimum være beskæftiget én uddannet laborant eller én person med tilsvarende kvalifikationer.

2. Løn

2.1. Laborantpraktikanter

Laborantpraktikanter, der uddannes i henhold til love og bekendtgørelser jf. punkt 1.1.

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Mindstebetalingssats			
§ 7, litra e, 4. år	11.305,00	11.775,00	12.265,00
Forhøjelse for praktikanter	1.329,00	1.375,00	1.424,00
Mindstebetalings- satsen i alt	12.634,00	13.150,00	13.689,00

2.2. Laboratorieassistenter m.v.

Medarbejdere uden forudgående formaliseret laboratiemæssig uddan-nelse, som udfører laboratoriearbejde, aflønnes efter § 4.

2.3. Laboranter

Medarbejdere, der er uddannet som laboranter, eller som udfører arbejde, der forudsætter samme faglige kvalifikationer, aflønnes efter § 4.

2.4. Laboratorie- og miljøteknikere

Uddannede laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar, aflønnes efter § 4.

3. Ferie

Laboratoriepraktikanter er omfattet af ferielovens § 9.

Forbliver praktikanten i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

4. Arbejdsmiljø

Organisationerne er enige om at anbefale, at ensidigt belastende arbejde af længerevarende karakter søges begrænset, f.eks. ved afveksling med andet arbejde eller ved, at der gives passende tid til afspænding, at såfremt gravide beskæftiges med et arbejde, der efter et lægeligt skøn kan medføre risiko for fosteret, skal arbejdsgiveren i videst muligt omfang sørge for omplacering i stedet for hjemsendelse.

Protokollat om HTS og HK udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden

Udviklings- og kompetencefond

1. Formål

Udviklings- og kompetencefonden mellem HTS, HK/privat og HK HANDEL 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 HTS, HK/Privat og HK HANDEL udviklings- og kompetencefond, 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 i

kontor- og lageroverenskomstens protokollat om HTS – HK uddannelsesfonden, under Finansiering, nyt 2., 3. og 4. afsnit. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal sektorens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

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

2. Anvendelse

Udviklings- og kompetencefonden kan – inden for fondens økonomiske muligheder – anvendes til:

A. Udvikling og samarbejde

Udviklings- og kompetencefonden kan:

- Støtte igangsætning af forsøgs-, udviklings- og forskningsprojekter, der styrker medarbejdernes og virksomhedernes udvikling og erhvervets konkurrenceevne og forbedrer og styrker samarbejdet mellem medarbejdergrupper og ledelse eller anviser nye arbejdsorganisationsformer.
- Afholdelse af konferencer m.v. for repræsentanter fra virksomhedernes ledelser og medarbejdere om fremtidige uddannelsesforhold, uddannelsessystemer og uddannelsesplanlægning i relation til områdets udviklingsmuligheder.
- Forskning vedrørende fremtidige kvalifikations- og uddannelsesbehov.
- Etablering af forsøg med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden omkring nye undervisningsformer og uddannelsesindhold.

- Iværksættelse af og støtte til studieophold i udlandet – primært EU-området – med henblik på handels- og kontorområdets udviklingsmuligheder.
- Parterne er enige om, at fondens midler også skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder f.eks. til kurser, til projekter og til styrkelse af tillidsrepræsentant-funktionen. Der iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

B. 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 kontor- og lageroverenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

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

3. Økonomisk grundlag

- a. Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 260 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af kontor- og lageroverenskomsten.
- c. Medarbejdere under kontor- og lageroverenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4. HTS, HK/Privat og HK HANDEL udviklings- og kompetencefond

- 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. oktober 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- Administration og opkrævning af bidrag.
 - Retningslinier for uddeling af midler, jf. 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 regningslinjer 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 kontor- og lageroverenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af kontor- og lageroverenskomsten og samtidig oplyser, hvad medarbejderens løn udgør.
- d. Anvendelse. Udviklings- og kompetencefonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i kontor- og lageroverenskomstens § 16 stk. b. 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, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.).
 - Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af den personlige løn. Denne aktivitet støttes altså med et beløb svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

- Individuel kompetenceafklaring – faglig: plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau indenfor overenskomstens dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og „poseopfyldning“ til et niveau svarende til virksomhedernes omkostning ved udbetaling af personlig løn.
- Individuel kompetenceafklaring – almen: test af medarbejdernes læse-, skrive- og regneniveau, samt tiltag, der sigter på en opretning af mangler hos medarbejdere, herunder også tiltag, der retter sig mod personer, der ikke har dansk som modersmål. Denne aktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og „poseopfyldning“ til et niveau svarende til virksomhedernes omkostning ved udbetaling af personlig løn.

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

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a. 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).
- b. Er forudsætningen i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkomende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til HTS, HK/Privat og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond.
- c. 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 kriterierne 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 kontor- og lageroverenskomstens § 16 stk. a. 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 virksomhe-

den, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.

- 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. Med mindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til HTS, HK/Privat og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond. 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 for behandling af tvistigheder jf. § 18, herunder ved eventuel faglig voldgift.

6. Andre overenskomstområder

- a. Udviklings- og kompetencefonden 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 kontor- og lageroverenskomsten, uden at være medlem af HTS, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til HTS, HK/Privat og HK HANDELS udviklings-

og kompetencefond. 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 HTS' medlemsvirksomheders midler.

7. Overenskomstbestemmelser

Kontor- og lageroverenskomstens § 16 ændres i overensstemmelse med „Aftale om selvvalgt uddannelse“.

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne 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 HTS, HK/Privat og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen af 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.

Finansiering

Fonden finansieres ved, at virksomheder, der er medlem af HTS og omfattet af overenskomsten, indbetaler et beløb svarende til 3 øre pr. time for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra 1. juli 2007 ændres beløbet til 5 øre pr. time for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Indbetaling af bidrag til fonden sker til HTS.

Virksomheden betaler derudover med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 260 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinier i „aftale om udviklings- og kompetencefond“. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Medarbejdere kan ansøge HTS, HK/Privat og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond om støtte til uddannelsen. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg og mere end 100 ansatte, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinier i „Aftale om udviklings- og kompetencefond.“

Regnskab

Regnskabsåret er kalenderåret.

Fondens opløsning

Såfremt parterne opløser fonden, skal formuen anvendes i overensstemmelse med fondens formål.

Bestyrelsen fortsætter sit virke, indtil midlerne er opbrugt.

Protokollat om løn- og arbejdsforhold for KVVU-studerende

1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for KVVU-uddannelser, der rummer egentlig praktik/oplæring i en virksomhed – og altså ikke studiepraktik/ophold i en virksomhed ved opgaveskrivning.

2. Formkrav

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

3. Ansættelsesvilkår

Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

4. Aflønning

KVVU'ere med forudgående elevuddannelse indenfor handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden således:

Mindstebetalingssats pr. 1. marts 2007: 15.704,47 kr.

KVU'ere uden forudgående elevuddannelse indenfor handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden således:

1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
kr. pr. md.	kr. pr. md.	kr. pr. md.
12.401,62	12.835,68	13.284,92

Protokollat om lokale aftaler

Overenskomstparterne er enige om, at hvor der er lokal enighed, kan der indgås lokale aftaler om fravigelse af §§ 1, 2, 3, 13 og 16.

Lokale aftaler skal respektere den gældende relevante lovgivning.

Overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser finder anvendelse på sådanne lokale aftaler.

Det er en forudsætning for at kunne anvende denne bestemmelse, at de lokale aftaler er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. De lokale aftaler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

På virksomheder uden tillidsrepræsentant kan der indgås lokale aftaler, under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

Der kan i øvrigt indgås lokale aftaler om fravigelse af andre bestemmelser, dog under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

Protokollat om behandling af tvistigheder mellem HTS og HK/Privat og HK HANDEL

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til

forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

Organisationsmøde

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af organisationerne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest fire uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

Generelle spørgsmål

HTS og HK kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse overenskomstparter afholdes møde på HTS kontor til drøftelse heraf. Et sådant hovedudvalgsmøde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende dette protokollat, herunder om overholdelsen af de nye tidsfrister, skal indbringes til behandling i hovedudvalget.

Gyldighedsperiode

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.



Handel Transport Service

HTS Handel, Transport og Service

Sundkrogsvej 20, 2100 København Ø

Telefon 77 33 47 11 Fax 77 33 46 11

hts@hts.dk

www.hts.dk



HK/Privat

Weidekampsgade 8, 0900 København C

Telefon 33 30 43 43, Telefax 33 30 44 99

hkprivat@hk.dk

www.hkprivat.dk



HK/HANDEL

Weidekampsgade 8, 0900 København C

Telefon 33 30 43 43, Telefax 33 30 48 49

handel@hk.dk

www.hkhandel.dk