

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Fornyelse af HK-overenskomsten (tidligere TEKNIQ-HK/Privat)

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af HK-overenskomsten for en 3-årig periode.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

De ændringer, der måtte fremkomme i mæglingsforslaget hvad angår indbetaling til ATP og bidrag til DA/LO Udviklingsfonden er ligeledes gældende for denne overenskomst.

Herudover er der enighed om, at TEKNIQ Arbejdsgiverne tiltræder Butiksoverenskomsten med HK Handel for så vidt angår Bilag 3 om arbejdstid m.v. i butikker.


Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger samt for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

1. Protokollat om ændring af § 19 Pension
2. Protokollat om opdatering af elevbestemmelser
3. Protokollat om pension til elever under 20 år
4. Protokollat om den grønne omstilling
5. Protokollat om ændring af pensionsbestemmelser for ældre medarbejdere
6. Protokollat om funktionsløn
7. Protokollat om fritvalgsordning
8. Protokollat om optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder
9. Protokollat om Protokollat om databaseskyttelse
10. Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante kurser
11. Protokollat om ret til uddannelse i forbindelse med afskedigelse
12. Protokollat om udvalgsarbejde om andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje
13. Protokollat om udvalgsarbejde om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark og lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af HK-overenskomsten
14. Protokollat om frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
15. Protokollat om øremærket forældreorlov
16. Protokollat om ændring af bestemmelse om ferie
17. Protokollat om feriefridage og børneomsorgsdage
18. Protokollat om oplysning af ferie og feriefridage ved fratreden
19. Protokollat om bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden
20. Protokollat om lønforhold og betalingssatser
21. Protokollat om udvalgsarbejde om KVU-elever
22. Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger

Hvor ikke andet er angivet træder de enkelte bestemmelser i kraft den 1. marts 2020.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/ Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ændring af § 19 Pension

På baggrund af protokollat indgået den 7. maj 2018 er der mellem parterne enighed om at § 19 i HK-overenskomsten mellem TEKNIQ og HK/Privat ændres således, at teksten i overenskomstens § 19, stk. 4, "1. pind" sidste sætning ændres til:

Der skal senest 6 måneder efter tiltræden til overenskomsten foreligge indeståelseserklæring.

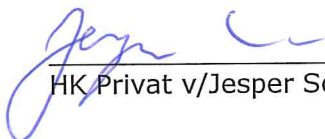
§ 19, stk. 4, "3. pind" sidste sætning ændres til:

Eventuelt skift af pensionsleverandør skal være omkostningsneutralt for medarbejderen, og skiftet kan finde sted 6 måneder efter at indeståelseserklæringen er afgivet, medmindre andet aftales.

Følgende tilføjes efter sidste sætning i "3. pind":

Den enkelte medarbejder har ret til at forblive i sin nuværende pensionsordning i Pension Danmark eller Pension for Funktionærer, PFF. Medarbejderen skal skriftligt afvise overflytning til anden pensionsordning senest 3 måneder efter virksomheden har givet meddelelse om overflytningen.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Opdatering af elevbestemmelser

Som ny §3 indsættes følgende nye bestemmelse om løn- og arbejdsforhold for elever:

1. Område

Denne bestemmelse gælder elever omfattet af bekendtgørelserne om handelsuddannelse, kontoruddannelse, kundekontakt-centeruddannelse, kontorserviceuddannelse, samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven. Parterne er enige om, at bestemmelsen skal afspejle den til enhver tid gældende elevbestemmelse i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service

2. Formkrav

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

Uddannelsesaftalen er kun gyldig, hvis 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.

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelserne om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse.

Senest ved prøvetidens udløb udarbejder virksomhedens uddannelsesansvarlige, i samarbejde med eleven, en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

3. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, og den nye dato for prøvetidens udløb meddeles eleven skriftligt hurtigst muligt. I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

Mindstebetalingssats

| | 1. marts 2020 kr. pr. md. | 1. marts 2021 kr. pr. md. | 1. marts 2022 kr. pr. md. |
|-------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. år | Kr. 11.442,00 | Kr. 11.616,00 | Kr. 11.814,00 |
| 2. år | Kr. 12.732,00 | Kr. 12.948,00 | Kr. 13.168,00 |
| 3. år | Kr. 14.008,00 | Kr. 14.246,00 | Kr. 14.488,00 |
| 4. år | Kr. 15.176,00 | Kr. 15.434,00 | Kr. 15.696,00 |

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

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Elever, der forud for uddannelsens start har gennemført HG 1 eller HG 2, aflønnes med elevsatsen for 2. år.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseksamen eller højere teknisk eksamen, betales et tillæg til de ovennævnte lønninger:

1. marts 2020 905,00 kr. pr. md.

Elever, med studentereksamen eller HTX, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelses § 4, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

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

Er en uddannelsesaftale indgået som en afstigningsuddannelse fra en fuld elev-uddannelse, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes eleven efter elevlønsatserne i denne paragraf. Eleven indplaceres i elevlønsatserne uden afkortning, så eleven slutter sin uddannelse på det løntrin, der svarer til afstigningsuddannelsens samlede længde.

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 § 2.

4. Voksenuddannelse

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis elev eller arbejdsgiver ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 2.

5. Sygdom, graviditet og barsel

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 10.

6. Ferie efter afsluttet uddannelse

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

7. Arbejdsskader

Elever er omfattet af virksomhedens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsesperioden, både den praktiske og den teoretiske del.

8. Arbejdstid

Arbejdstiden for elever under 18 år reguleres af arbejdsmiljøloven og Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse herom.

Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag, og den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

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.

Vurderingen skal ske eksklusive 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.

9. Befordring

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

Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlig transport. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Hvis det medfører urimeligt store ulemper for eleven at benytte offentlig transport, kan eget befordringsmiddel bruges. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km efter Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden ikke overstiger 20 km.

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgiverens Elevrefusion i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

10. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

Virksomheden refunderer eleven udgifter til undervisningsmateriale for op til 800,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb. Derudover refunderer virksomheden udgifter i forbindelse med fagprøven.

Tilmelder virksomheden eleven en bestemt skole efter reglerne om frit skolevalg efter erhvervsuddannelseslovens regler, skal elevens udgifter hertil afholdes af virksomheden.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi efter gældende regler fastsat af Undervisningsministeriet.

11. 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 praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

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

12. Selvvalgt uddannelse

Med virkning fra 1. maj 2014 har elever efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra TEKNIQ og HK/Privat's Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i fritids- uddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

13. Oplærings- og uddannelsesansvarlige

Den uddannelsesansvarlige har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelses- forholdet 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 fagprøve gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen.

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

Det anbefales, at den oplæringsansvarlige har de nødvendige kvalifikationer til at forestå oplæring af elever. Disse kan om nødvendigt tilegnes gennem deltagelse i det af parterne udviklede coaching kursus eller lignende.

14. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem eleven og virksomheden søges forligt ved forhandling under medvirken af overenskomstparterne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

15. Anciennitet

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes ancienniteten fra uddannelsens start.

16. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Vedr. pension til elever aftales følgende:

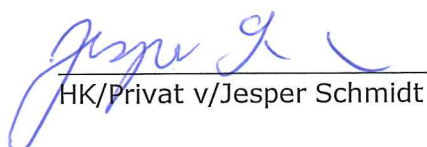
§ 19 stk. litra c: *Aftalen omfatter ikke elever. Ændres til følgende:*

Parterne er enige om, at elever omfattet af nærværende overenskomst bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet.

Endvidere skal voksne elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af en arbejdsmarkedspension, fortsætte i den ordning, der er gældende på virksomheden, i elevtiden.

Nuværende bestemmelse om forsikringsydelse til elever (§3, pkt. 5) flyttes til § 19 og Bilag 22 udgår. Elever på 1. og 2. løntrin bevarer deres nuværende løn, indtil de stiger til næste løntrin.

Glostrup, den 25. februar 2020.


HK/Privat v/Jesper Schmidt


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Pension til elever under 20 år.

Parterne er enige om, at elever omfattet af HK-overenskomsten gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i overenskomstens § 19

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i ovennævnte overenskomster for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bærer gælden for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

I HK-overenskomsten § 19, stk. 1 litra c tilføjes:

" Elever omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år, samt har opnået to måneders anciennitet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i for øvrige medarbejdere

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.

Satsen i andet afsnit forhøjes til satserne for øvrige medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden."

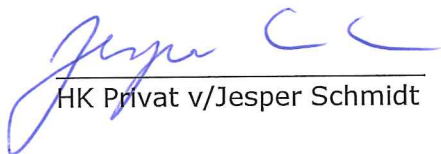
Forsikringsordning

Elever der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til nærværende bestemmelse, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelse:

.... "

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Den Grønne Omstilling

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

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

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

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

TEKNIQ Arbejdsgiverne er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for overenskomstparterne i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges overenskomstparternes fokus de seneste år på teknologiforandringer som Installation 4.0, Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

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

Overenskomstparterne vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve. Der vil i den forbindelse kunne ydes tilskud fra Samarbejds- og Uddannelsesfonden efter fondsbestyrelsens beslutning.

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

ændring af pensionsbestemmelserne for ældre medarbejdere

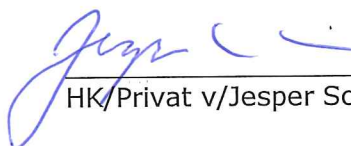
Der er mellem parterne enighed om, at der §19, stk. 2 litra c sker følgende ændring:

Afsnittet, der begynder "Medarbejdere, der er fyldt 60 år..." slettes og erstattes af følgende tekst:

" Hvis der fortsat indbetales pensionsbidrag, ophører Forsikringsdækningerne, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Medarbejdere, der ved ansættelsen er fyldt 60 år, og som ikke i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, kan vælge at få pensionsbeløbet indsat på en anden form for opsparingsordning, som ikke skal opfylde betingelserne i PFF eller få udbetalt arbejdsgiverbidraget som et ferieberettiget tillæg"

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK/Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

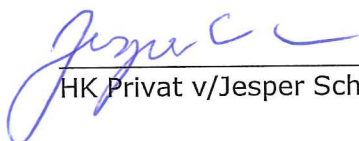
vedrørende

Funktionsløn

HK-overenskomstens § 2, stk. 2, 1. pkt. præciseres således, at kriteriet funktionsløn tilføjes bestemmelsen. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd (ny tekst i kursiv):

"Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 7, stk. 7."

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat vedrørende Fritvalgsordning

1.

Parterne er enige om, at der i HK-overenskomsten indsættes følgende nye tekst som andet afsnit i § 2, stk. 2 som et tredje afsnit:

"Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger."

2.

Parterne er enige om, at der indsættes en ny § 10 om '**Fritvalgsordning**':

§ 10 Fritvalgsordning

Hensigten med fritvalgsordningen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på ferie- og feriefridage, pension løn, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag eller lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.

Stk. 1

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.
1. marts 2022 til 3,0 pct.

3. Det kan mellem de lokale parter aftales, at maksimum 3% af bidraget efter stk. 1, pkt. 1. kan udbetales løbende med den almindelige løn.
4. Det kan mellem de lokale parter aftales, at bidrag til Fritvalgskontoen efter stk. 1, pkt. 2. ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidraget til Fritvalgskontoen indeholder fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jfr. § 9, stk. 10 – også selvom det udbetales løbende med sammen med lønnen.

Ved afholdelse af en feriefridag, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag og lægebesøg i forbindelse med børns sygdom efter nærværende bestemmelse udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 4.

Stk. 2

Senest den 30. november i et kalenderår skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen for det efterfølgende kalenderår.


Såfremt der på fritvalgskontoen er et restbeløb ved kalenderårets udgang, vil udbetalingen af saldoen pr. 31. december således kunne anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen."

3.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne enige om, at sætningen "Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetaling sammen med lønudbetaling." i HK-Overenskomstens § 9, stk. 10, udgår.

§§ 10-21 bliver herefter til § 11-22.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at der i HK-overenskomstens §1, stk. 7, indsættes som et pkt. 2 og 3 følgende:

2. Særligt vedrørende konvertering af Fritvalgskontoen

1. *Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 9, stk. 10, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen jf. § 2, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 9, stk. 10, fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 9, stk. 10, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9, stk. 10.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til HK om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. *En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.*

De i HK-overenskomsten § 9, stk. 10 indeholdte afsnit om optrapning af bidrag til fritvalgskontoen (de sidste 8 afsnit) udgår.

"3. Særligt vedrørende optrapning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. Bilag 5, fastsættes således:

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

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

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

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

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i HK-overenskomsten, skal tages højde for, at der efter HK-overenskomstens § 9, stk. 10, ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgskontoen.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Protokollat om forståelsen af § HK-Overenskomstens § 1, stk. 7, pkt. 2, overenskomstperioden

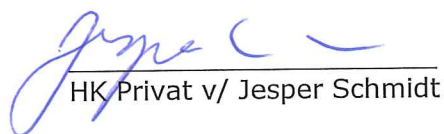
Parterne er enige om, at HK-overenskomstens § 1, stk. 7, pkt. 2 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgkonto, medmindre det lokalt aftales, at denne del af fritvalgsopsparingen udbetales løbende, jf. § xx. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgkontoen. Optrapningen sker over 3 år."

De to nuværende afsnit bliver pkt. 1., **'Tilpasningsforhandlinger'**.

Glostrup, den 25. februar 2020.


HK Privat v/ Jesper Schmidt


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Protokollat om Databeskyttelse

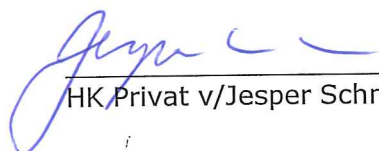
Parterne er enige om følgende:

TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

Parterne er enige om, at det skal sikres, at den nuværende praksis mellem parterne for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Organisationsaftalen indgår som bilag 22 til HK-overenskomsten.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.


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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Aftalen indsættes i det nuværende bilag 21 om 'Protokollat om arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet', og bilaget ændres til "Arbejdsmiljørepræsentantens rettigheder".

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

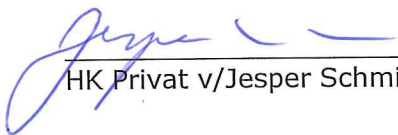
Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1.
Parterne er enige om, at HK-overenskomstens § 17, stk. 6, 1. afsnit, 2. pkt., ændres til:

"Kursets varighed kan højst andrage 3 uger (15 arbejdsdage)."

Parterne er hermed enige om, at en medarbejder med mindst 3 års anciennitet på virksomheden i forbindelse med en opsigelse i medfør af § 17, stk. 6, 1. afsnit, vil kunne oppebære maksimum 5 ugers fravær til kursusdeltagelse i en opsigelsesperiode, såfremt der på opsigelsestidspunktet måtte være ubrugt fravær til kompetenceudvikling/ efteruddannelse i henhold til § 17, stk. 1.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

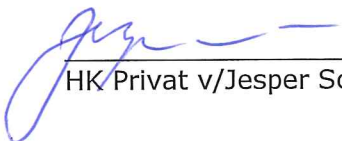
Protokollat

vedrørende

Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje

Parterne nedsætter et udvalg, som i overenskomstperioden skal afdække udviklingen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde, herunder arbejdsudleje. Det er særligt udbredelsen af platformsøkonomi og freelance arbejde, som er i fokus. Udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden udgangen af overenskomstperioden.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende


Udvalgsarbejde om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark og lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af HK-overenskomsten

Parterne er enige om, at der ikke hidtil har været sager på HK-overenskomstens område om løn- og arbejdsforhold for hverken "indstationerede", udenlandske medarbejdere i Danmark eller udstationerede danske medarbejdere i udlandet.

For at sikre, at der ikke opstår problemer på dette område er der enighed om at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal følge udviklingen. Såfremt det konstateres, at overenskomstens bestemmelser søges udfordret, træder parterne sammen for at drøfte mulige løsninger herpå.

Dette protokollat afløser Bilag 12 i overenskomsten.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

1.

Der er enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes som 3. afsnit i HK-overenskomstens § 10, stk. 1 (fremover § 11 om 'Barsel og anden frihed'):

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen."

2.

Der er endvidere enighed om at følgende bestemmelse tilføjes HK-overenskomstens § 10 som nyt stk. 2:

"Stk. 2.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:


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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen."

Som følge af ovenstående bliver de nuværende stk. 2-6 til 3-7.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/ Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Øremærket forældreorlov

1. Parterne er enige om, at HK-overenskomstens § 10, stk. 5, afsnit 1-5, vedrørende forældreorlov forud for 1. juli 2017 udgår.

2. Parterne er enige om, at bestemmelsen vedrørende forældreorlov påbegyndt pr. 1. juli 2017 litreres som litra a.

3. Parterne er enige om, at der indsættes som et nyt litra b.:

"Forældreorlov, som påbegyndes pr. 1. juli 2020 eller senere:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt barselsorlov, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 46 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.


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."

4. Som litra c og d indsættes de to nuværende afsnit om adoptanter og barselsrefusion:

"c. De samme regler gælder for adoptanter.

d. Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgiverne etablerede barselsfond."

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov og indførelsen af Feriepengeinfo er parterne enige om, at der i § 9 i overenskomsten mellem HK og TEKNIQ foretages følgende ændringer:

Den nuværende § 9 om **'Ferie og feriefridage'** ændres til **'Ferie'**.

Som ny § 9, stk. 2 indsættes:

"Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

Stk. 2-5 bliver til stk. 3-6.

I stk. 4 ændres "§ 9" til "§ 42".

I stk. 5 ændres "30. september" til "udløbet af ferieafholdelsesperioden".

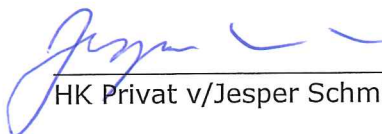
Stk. 7 slettes.

Stk. 8 bliver til stk. 7 og affattes således: "Virksomhederne benytter sig af Feriepengeinfo eller Feriekonto. TEKNIQ Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse."

Stk. 9 bliver til stk. 8.

Stk. 10 om Fritvalgsordning udgår og bliver til en selvstændig bestemmelse (se særligt protokollat herom).

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Feriefridage og børneomsorgsdage

Parterne er på baggrund af ændringerne i ferieloven (samtidighedsferie og nyt ferieår mv.) enige om, at der indsættes en ny bestemmelse om feriefridage i HK-Overenskomsten:

1

"§ 10 Feriefridage

Stk. 1 - overgangsordning

I perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020 optjenes der forholdsmæssigt i forhold til tiltræden og fratræden i alt 3,33 feriefridage således:

- d. 1. maj 2020 optjenes 1 feriefridag*
- d. 15. juli 2020 optjenes 1 feriefridag og*
- d. 1. oktober 2020 optjenes 1,33 feriefridag*

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer. Dagene/timerne placeres og afvikles efter samme regler som restferie jf. Ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefridagene ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode.

Der udbetales sædvanlig løn på feriefridage.

Såfremt medarbejderen fratræder uden at have optjent ret til det afholdte antal dage, vil der kunne modregnes i den sidste lønudbetaling.

Såfremt de 3,33 feriefridage ikke er afholdt inden den 31. december 2020, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Uanset jobskifte kan der i ovennævnte periode kun holdes 3,33 feriefridage.

Stk. 2 – feriefridage pr. 1. januar 2021

Medarbejderen optjener forholdsmæssigt i forhold til tiltræden og fratræden 5 feriefridage til afholdelse i kalenderåret.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

Såfremt medarbejderen fratræder uden at have optjent ret til det afholdte antal dage, vil der kunne modregnes i den sidste lønudbetaling.

Holdes feriefri dagene ikke inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri dag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage."

2.

Børneomsorgsdage

Der er endvidere enighed om, at HK-overenskomstens § 10, stk. 6, erstattes med følgende tekst:

"

a. 1. maj 2020 – 31. december 2020

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020 ret til følgende:

- 1 børneomsorgsdag såfremt medarbejderen allerede har afholdt en børneomsorgsdag forud for den 1. maj 2020.
- 2 børneomsorgsdage såfremt medarbejderen **ikke** allerede har afholdt en børneomsorgsdag forud for den 1. maj 2020.

Børneomsorgsdagene omregnes til og afvikles som timer. Medarbejderen kan højst afholde 1 henholdsvis 2 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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


b. Fra 1. januar 2021

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

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

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

Glostrup, den 25. februar 2020.


HK Privat v/Jesper Schmidt


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Oplysninger om ferie og feriefridage ved fratræden

1.

I HK-overenskomstens § 9 indsættes som nyt stykke:

"Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriedage. "

2.

I HK-overenskomstens § ny § 10 om feriefridage indsættes:

"Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriefridage/ feriefridagstimer. "

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/ Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020


Protokollat

vedrørende

Bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden

Parterne er enige om, at bidraget til TEKNIQ og HK/ Privats Uddannelses- og Samarbejdsfond pr. 1. marts 2020 i Bilag 5 om 'Protokollat om HK-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ's virksomheder' hæves pr. 1. marts 2020 med 5 øre til 50 øre pr. time.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat/ Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lønforhold og betalingssatser

I. HK-Overenskomstens elevsatser

Pr. 1. marts 2020 forhøjes mindstebetalingssatsen med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes mindstebetalingssatsen med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes mindstebetalingssatsen med i gennemsnit 1,7 pct.

II. Fritvalgsbidrag, HK-Overenskomsten § 10

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 6 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, Bilag 3 om arbejdstid for butiksan- satte


Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

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

Glostrup, den 25. februar 2020



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020


Protokollat

vedrørende

Udvalgsarbejde om KVV-elever

Parterne nedsætter et udvalg, som i overenskomstperioden skal afdække behovet for at indføre bestemmelser om KVV-elever/-praktikanter i overenskomsten. Udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden udgangen af 2021.

Glostrup, den 25. februar 2020.



HK Privat v/Jesper Schmidt



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Omkostninger i firmapensionsordninger

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og HK et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

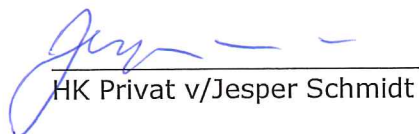
- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét at ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode.

Glostrup, den 25. februar 2020.


HK Privat v/Jesper Schmidt


TEKNIQ Arbejdsgiverne