

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af virksomhedsoverenskomst for Tech Mahindra for en 2-årig periode.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i HK Privats og PROSAs kompetente forsamlinger.

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

- Aftale om overenskomstens varighed
- Aftale om udviklingsfond
- Aftale om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
- Aftale om tre-måneders samtale
- Aftale om teknisk gennemgang af elevbestemmelser
- Aftale om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
- Aftale om restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen
- Aftale om regulering af mindstebetalingssatser for elever
- Aftale om redaktionelle ændringer
- Aftale om pensionssatser
- Aftale om orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde
- Aftale om organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant
- Aftale om organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
- Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde
- Aftale om løndannelse
- Aftale om løn og arbejdsforhold for kvu-studerende
- Aftale om in- og outsourcing
- Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet
- Aftale om gravides natarbejde
- Aftale om fritvalgs lønkonto
- Aftale om frihed til deltagelse i erfa-møde for repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg
- Aftale om barsel
- Aftale om aflønning af unge under 18 år
- Aftale om adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

overenskomstens varighed

I § 24, 1. afsnit, udgår "1. marts 2021" og erstattes af: "1. marts 2024".

I § 24, 1. afsnit, udgår "1. marts 2024" og erstattes af: "1. marts 2026".



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

udviklingsfond

I § 16, 1. afsnit udgår "1.539,20 kr." og erstattes af "1.704,20".

I § 16, 1. afsnit udgår "769,60 kr." og erstattes af "852,10".

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

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

I overenskomstperioden 2023-2025 er der igangsat et udvalgsarbejde mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Dette arbejde følges tæt af parterne, hvorefter parterne kan drøfte relevansen af guidelines for virksomheden.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

tre-måneders samtale

I § 5, stk. 2 indsættes som ny litra b:

”Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.”

Nuværende litra b-c bliver herefter til litra c-d.



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

teknisk gennemgang af elevbestemmelser

I aftale om elever stk. 10 udgår 2. og 3. afsnit og erstattes af:

"Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlige befordringsmidler. Hvis dette medfører urimeligt store ulemper for eleven, kan eget befordringsmiddel bruges.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km. over 120 km, p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover."

I Aftale om løn- og arbejdsforhold for elever punkt 11, 4. og 5. afsnit, udgår: "virksomheden" og erstattes af "AUB".

Overalt i elevbestemmelserne i virksomhedsoverenskomst for Tech Mahindra udgår "Undervisningsministeriet" og erstattes af "Børne- og Undervisningsministeriet".

Overalt i elevbestemmelserne i virksomhedsoverenskomst for Tech Mahindra ændres terminologier i overensstemmelse med "Orientering om ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet" af den 5. januar 2022 fra Børne- og Undervisningsministeriet, der vedlægges som bilag til denne aftale.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde i virksomhederne. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

I § 14, stk. 4, litra A, indsættes som et nyt sidste afsnit:

”Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.”

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I § 14, stk. 1 indsættes derfor som et nyt sidste afsnit:

”Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.”

I §14, stk. 2, indsættes som nyt næstsidste afsnit:

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



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

§ 6 afsnit "Restopsparing op Fritvalgskontoen" udgår og erstattes af:

"Restopsparing på Fritvalgskontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra Tech Mahindra."

Parterne har drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgs Lønkontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgs Lønkontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

regulering af mindstebetalingssatser for elever

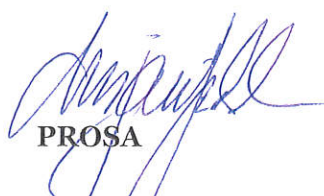
I aftale om elever, afsnit 4, (skema), forhøjes mindstebetalingssatserne med 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2025.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at overenskomstens bestemmelser sættes op på samme måde som overenskomstens § 14.



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

pensionssatser

I § 7, stk. 1, 1. pkt. udgår:

"Det samlede pensionsbidrag udgør 12,00% - heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3."

I § 7, stk. 1 indsættes som 1. pkt.:

"Pr. 1. juni 2024 udgør det samlede pensionsbidrag 12,00% - heraf udgør virksomhedens bidrag 10% og medarbejderens bidrag 2%."

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

I § 14, stk. 2 indsættes som nyt afsnit 10:

”Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.”



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af § 14, stk. 8 i virksomhedsoverenskomst for Tech Mahindra.

Der indsættes som ny organisationsaftale:

"Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfonds opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden har uddannelsesrepræsentanten efter aftale med ledelsen ret til op til 1 dags frihed uden løn om året med henblik på at opkvalificere medarbejderen til den funktion, som ligger i hvervet som uddannelsesrepræsentant. Overenskomstparterne aftaler nærmere retningslinjer for uddannelsen. Forsøgsordningen bortfalder pr. den 28. februar 2026."



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

Aftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2024 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i virksomhedsoverenskomsten.

Tillidsrepræsentanten har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene/afdelingerne, efter et aftaleresultat måtte foreligge.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelingerne.

Parternes aftale træder i kraft ved dennes underskrift.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's generelle anbefalinger om natarbejde i overenskomsten. På nuværende tidspunkt er der ikke natarbejde hos virksomheden.

NFA's anbefalinger er:

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

Såfremt der etableres natarbejde hos Tech Mahindra, er parterne på den baggrund enige om, at følgende principper indarbejdes i overenskomsten:

1. Det skal lokalt på virksomheden drøftes med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke er valgt, med arbejdsmiljøorganisationen, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
 - b. dokumenteres skriftligt. Den skriftlige dokumentation skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller et referat af drøftelsen.
2. Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsten uændret.
 3. Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse på virksomheden vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
 - a. Virksomheden tilbyder årlig helbreds kontrol til natarbejdere
 - b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

iv. Opfølgning på handlingsplan

På denne baggrund foretages følgende tilføjelser i overenskomsten, så de træder i kraft d. 1. marts 2025:

Som ny aftale indsættes aftale om forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde:

”Med virkning fra 1. marts 2025 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Aftale om natarbejde har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejders natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.”

I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol indsættes nedenstående efter afsnittet om ”Dokumentation for, at natarbejderen tilbydes helbreds kontrol”:

“Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2025 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA’s anbefalinger om natarbejde:

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

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

Det skal lokalt på virksomheden drøftes med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke er valgt, med arbejdsmiljøorganisationen, om man på virksomheden lever op til NFA’s anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres skriftligt. Den skriftlige dokumentation skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller et referat af drøftelsen.

Hvis det på baggrund af denne lokale drøftelse vurderes, at NFA’s anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i overenskomsten, jf. ovenfor, uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse vurderes, at NFA’s anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA’s anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Særligt om gravides natarbejde

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol indsættes nedenstående efter afsnittene om "Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde":

“Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2025 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 10, stk. 6, litra B. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.”

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale om løndannelse

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingsystemet i virksomhedsoverenskomsten med Tech Mahindra.

Parterne er enige om, at løndannelsen i virksomhedsoverenskomsten med Tech Mahindra skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomtparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingsystemet.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i virksomhedsoverenskomsten med Tech Mahindra.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i virksomhedsoverenskomsten med Tech Mahindra er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i § 5, stk. 1, litra A virksomhedsoverenskomsten med Tech Mahindra.

Hvis parterne ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, findes det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

I § 5, stk. 1 indsættes følgende tekst som nyt litra D:

”Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.”

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a., ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

I § 5, stk. 1 indsættes følgende tekst som nyt litra E:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 5, stk. 1, litra A og B, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Nuværende litra D-G bliver herefter til nyt litra F-I.

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

løn og arbejdsforhold for kvu-studerende

I aftale om løn og arbejdsforhold for kvu-studerende, afsnit 3 forhøjes mindstebetalings-satserne med 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2025.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

in- og outsourcing

I aftale om in- og outsourcing under overskriften "Indfasning af Fritvalgskonto op til 4 pct.", 1. afsnit, 2. punkt udgår "4 pct." og erstattes af "6 pct."

I aftale om in- og outsourcing under overskriften "Indfasning af Fritvalgskonto over 4 pct." 1. afsnit, litra A, 1. punkt udgår "4,0 procentpoint" og erstattes af "6,0 procentpoint".

I aftale om in- og outsourcing under overskriften "Indfasning af Fritvalgskonto over 4 pct.", 1. afsnit, litra B, 1. punkt udgår "4,0 procentpoint" og erstattes af "6,0 procentpoint".

I aftale om in- og outsourcing under overskriften "Indfasning af Fritvalgskonto over 4 pct.", 1. afsnit udgår litra C og erstattes af:

"For så vidt angår de 6,0 procentpoint kan Tech Mahindra kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter overførslen/overdragelsen til Tech Mahindra, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 4,5 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 6,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen."

I aftale om in- og outsourcing under overskriften "Pension:" udgår punkt 5 og erstattes af: "Af pensionen udgør virksomhedens bidrag 10% og medarbejderens bidrag 2%."



HK Privat

København, den 12. februar 2024

Tech Mahindra

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Aftalen indsættes under overskriften "ANSÆTTelsesBEVISER" og erstatter Aftale om ansættelsesbeviser:

"Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående Aftale om ansættelsesbeviser.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at IT-overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

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

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

gravides natarbejde

Såfremt natarbejde etableres, er Tech Mahindra, HK Privat og PROSA enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende gravide medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 12, stk.2-5.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Aftale om helbreds kontrol ved natarbejde. Teksten og den nærmere placering fremgår af Aftale om nye regler og rammer vedr. natarbejde.

København, den 12. februar 2024

HK Privat

Tech Mahindra

Overenskomstforhandlingerne 2024



HK Privat/PROSA

Overenskomst mellem

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

fritvalgs lønkonto

§ 6, andet afsnit udgår og erstattes af:

"INDBETALING

Der afsættes 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

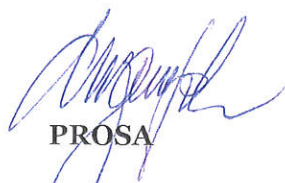
Pr. 1 marts 2025 afsættes der i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen."

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

frihed til deltagelse i erfa-møde for repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg

I § 17 indsættes som nyt 9. afsnit:

”Medarbejdere, der er repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg, har mulighed for frihed en dag om året til deltagelse i et erfa-møde, der afholdes af forbundene. Medarbejderen modtager dækning for løntab og passende udgifter til transport fra virksomheden. Friheden skal aftales med virksomheden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.”

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

barsel

§ 12 udgår og erstattes af:

”Stk. 1. Der henvises til gældende lovgivning.

Stk. 2. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 3. Tech Mahindra betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Stk. 4. Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 10 uger efter modtagelsen (tidl. barselorlov), i det omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

Stk. 5. Det er en forudsætning for betalingen, at Tech Mahindra er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 6. Under samme betingelser som i stk. 3-5 betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Stk. 7. Under samme betingelser som i stk. 3-5 betaler Tech Mahindra herudover fuld løn under orlov i indtil 19 uger (tidl. forældreorlov).

Stk. 8. Af disse 19 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2-5, ret til løn under orlov i 9 uger. Den anden forælder har ligeledes ret til løn under orlov i 9 uger.

Stk. 9. Betalingen i den resterende 1 uge ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Stk. 10. Holdes orloven ikke bortfalder betalingen.

Stk. 11. Den anden forælder har mulighed for at påbegynde sin forældreorlov inden for de første 10 uger. Vælger den anden forælder denne mulighed, bruger den anden forælder forlods af de 32 ugers forældreorlov, og dette er uden betaling fra Tech Mahindra.

Stk. 12. Ovenstående stk. 1-11 gælder pr. 1. juli 2024.

Skema over orlov og orlov med løn

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Orlov	Antal ugers orlov	Ugers orlov med løn
Graviditetsorlov	4	4
Fravær i de første 10 uger efter fødslen	10	10
Fædreorlov	2	2
Fravær fra den 11. uge efter fødslen	32	19 Af de 19 uger er 9 uger øremærket til den forælder, der afholder orlov efter § 12, stk. 2-5. Af de 19 uger er 9 uger øremærket til den anden forælder. Den resterende 1 uge ydes til enten den ene eller anden forælder.

Skema over varslingsfrister

Varslingsfrister	3 måneder før forventet fødsel	4 uger før forventet fødsel	6 uger efter fødsel
Mor	Forventet fødselstidspunkt + afholdelse af graviditetsorlov		Oplysning om, hvornår arbejdet genoptages.
Far/medmor		Afholdelse af fædre-/medmorlov.	
Begge forældre			Afholdelse af orlov fra den 11. uge efter fødslen. Forlængelse af orlov med 8 eller 14 uger.

København, den 12. februar 2024


HK Privat

Tech Mahindra


PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale

om

aflønning af unge under 18 år

I aftale om elever, KVV praktikanter og unge under 18 år under afsnittet "Unge under 18 år" forhøjes mindstebetalingssatserne med 4,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2024 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2025.

København, den 12. februar 2024



HK Privat

Tech Mahindra



PROSA

Overenskomstforhandlingerne 2024

Overenskomst mellem

HK Privat/PROSA

Tech Mahindra

Aftale om

adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Som nyt § 13, afsnit 5 indgår:

"Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

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

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

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

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

Nuværende afsnit 5-9 bliver herefter til afsnit 6-10.

København, den 12. februar 2024

HK Privat

Tech Mahindra

Overenskomstforhandlingerne 2024



HK Privat/PROSA



PROSA

Overenskomst mellem

Tech Mahindra