

Overenskomst 2025 – 2028

mellem

Halsnæs Forsyning A/S

og

AC-organisationerne

Indholdsfortegnelse

1.	Overenskomstens område	3
2.	Løn	3
3.	Pension	4
4.	Fritvalgs lønkonto	4
5.	Arbejdstid	5
6.	Merarbejde	5
7.	Plustid	5
8.	Ferie og feriefrihed	6
9.	Graviditet, barsel, adoption mv.	6
10.	Barns sygedag	8
11.	Anden frihed med løn	8
12.	Opsigelse og afskedigelse	9
13.	Kompetenceudvikling	9
14.	Valg af tillidsrepræsentant	10
15.	Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse	10
	Bilag 1 – Oversigt over overenskomstens område og pensionsordning	11
	Bilag 2 – Tillidsrepræsentanter	15
	Bilag 3- ansættelse på jobløn	17

1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1

Overenskomsten omfatter akademikere i Halsnæs Forsyning, som ansættes i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse, og som har en af de uddannelser jf. bilag 1.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere med personaleledelse i Halsnæs Forsyning.

Stk. 3

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation afhænger af den ansattes uddannelse, medmindre der er valgt en tillidsrepræsentant jf. bilag 1.

2. LØN

Stk. 1

Lønnen består af en samlet løn, der fastsættes individuelt under hensyntagen til den enkeltes relevante erfaring, kompetencer og kvalifikationer.

Stk. 2

Ved ansættelsen indplaceres medarbejderen jf. § 1 med en minimumsbruttoløn.

Stk. 3

Satsen for minimumsbruttolønnen er som følgende:

- Trin 1: 39.100 kr. pr. mdr.
- Trin 2: 44.860 kr. pr. mdr.

Trin 1 er til ansatte med en bacheloruddannelse og trin 2 er for ansatte med en kandidatuddannelse.

Stk. 4

Regulering af lønnen i overenskomstperioden:

- Pr. 1. marts 2025 afsættes 2,3 % af lønsummen pr. ultimo februar 2025 til individuel regulering.
- Pr. 1. marts 2026 afsættes 2,2 % af lønsummen pr. ultimo februar 2026 til individuel regulering.
- Pr. 1. marts 2027 afsættes 2,1 % af lønsummen pr. ultimo februar 2027 til individuel regulering.

Halsnæs Forsyning fremsender dokumentation til tillidsrepræsentanten eller organisationerne for at ovennævnte er udmøntet i henhold til det aftalte.

Stk. 5

Lønnen fastsættes individuelt under hensyntagen til den enkeltes relevante erfaring, kompetence, kvalifikationer samt stillingens indhold ved ansættelsen. Der er derfor ved ansættelsen mulighed for at aftale en højere løn end minimumslønnen.

Stk. 6

Lønnen forhandles en gang årligt efter nærmere aftale. Lønnen forhandles individuelt med den ansatte efter ønske. Den ansatte kan lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller den faglige organisation. Ved nyansættelser udleveres tillidsrepræsentantens kontaktoplysninger.

Stk. 7

Lønnen udbetales bagud og den sidste bankdag i måneden.

Stk. 8

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del, i forhold til ansættelsesbrøken af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

3. PENSION

Stk. 1

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,5 % af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 5,83 % af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Der indbetales pensionsbidrag til relevant pensionskasse der er nævnt i bilag 1.

Stk. 3

Den enkelte medarbejder kan vælge, at den del af pensionsbidraget som overstiger 12,67 % i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som et kontant beløb.

4. FRITVALGS LØNKONTO

Stk. 1

- Pr. 1 marts 2026 indbetales yderligere 1 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens Fritvalgs lønkonto (samlet 6,8 %).
- Pr. 1 marts 2027 indbetales yderligere 1 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens Fritvalgs lønkonto (samlet 7,8 %).

Stk. 2

Løn i forbindelse med frihed: Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefriidage, overenskomstmåssige friidage, barns sygedage, omsorgsdage eller seniordage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

Udbetaling som løn: Medarbejdere kan vælge at få udbetalt et beløb på sin lønkonto uden at medarbejderen holder fri fra midlerne i sin Fritvalgs lønkonto. Der kan indgås aftale om, at indeståendet på Fritvalgs lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Ekstra pension: Medarbejderen skal senest 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs lønkontoen der ønskes afsat til pension. Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 3

Hvis der er overskud på Fritvalgs lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Stk. 4

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden

Opsparingen til Fritvalgs lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

5. ARBEJDSSTID

Stk. 1

Gennemsnitlig arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigelse 37 timer ugentlig ekskl. frokost.

Arbejdstiden falder på ugens første fem dage. Halsnæs Forsyning kan kun lejlighedsvist pålægge den ansatte at placere arbejdet uden for den almindelige kontortid (kl. 7.00 – 17.00) medmindre der sker særskilt honorering og aftale herom.

Stk. 2

Der kan aftales deltid mellem medarbejdere og Halsnæs Forsyning. Eventuelt afslag begrundes.

6. MERARBEJDE

Stk. 1

Arbejdet planlægges fleksibelt, så merarbejde i størst muligt omfang undgås. Medarbejderne er omfattet af en flexordning hvor honoreringen sker 1:1 som afspadsering eller efter aftale som udbetaling. Der henvises i øvrigt til den en hver tid gældende personalehåndbog.

Stk. 2

I tilfælde af beordret overarbejde oppebæres overtidsbetaling. Overarbejde honoreres 1: 1,5 i form af afspadsering eller udbetales efter aftale

7. PLUSTID

Stk. 1

Virksomheden og den ansatte kan aftale individuel arbejdstid, der er højere end den i § 4, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse. Plustid kan maksimalt udgøre 42 timer pr. uge. Lønnen reguleres forholdsmæssigt

Stk. 2

Plustid forudsætter en aftale mellem begge parter og er en frivillig aftale.

8. FERIE OG FERIEFRIHED

Medarbejderne følger ferieloven med de nedenfor anførte tilføjelser.

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 ugers ferie og følger ferieloven.

Stk. 2

Efter aftale med nærmeste leder kan der overføres op til 1 ferieuge til næste ferieår. Der kan højst overføres i alt 2 ugers ferie. Overførsel sker via skriftlig aftale mellem leder og medarbejder, før ferieårets afslutning. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Stk. 3

Virksomheden har valgt, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af et forhøjet ferietillæg. Medarbejdere der holder ferie med løn, har således ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn, der udbetales to gange årligt sammen med lønnen for maj og august måned, startende fra september 2025.

Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Stk. 4

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage som tildeles efter 9 måneders ansættelse og derefter årligt d. 1. september.

Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage.

Stk. 5.

Medarbejderen har ret til følgende 2 overenskomstmæssige fridage med fuld løn fra Halsnæs Forsyning:

- 5. juni (grundlovsdag)
- 24. december (juleaftensdag)

Stk. 6

Afholdelse af ferie og feriefridage aftales med nærmeste leder.

9. GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION MV.

For området gælder lov om barselsorlov med følgende tilføjelser:

Stk. 1

Der sker først tilskrivning af orlov med fuld løn når en medarbejder har 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Stk. 2

Orlov før fødslen eller modtagelse af barnet ved adoption.

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Ved afhentning af barnet i udlandet, har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger, i den periode afgiver landets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende skal opholde sig i afgiver landet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiver landets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Ved adoption i Danmark har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem.

Stk. 3

Kvindelige medarbejdere har ret til at holde barselsorlov med fuld løn i de første 14 uger efter fødslen. Barselsorloven starter dagen efter fødslen.

Stk. 4

Mandlige medarbejdere har ret til at holde 2 ugers sammenhængende fædreorlov med fuld løn efter fødslen eller efter aftale med Halsnæs Forsyning inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 5

Kvindelige medarbejdere har ret til at holde 9 ugers forældreorlov med fuld løn og mandlige medarbejdere har ret til at holde 10 ugers forældreorlov med fuld løn.

For børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 har både mandlige og kvindelige medarbejdere ret til 7 ugers forældreorlov med fuld løn. De 7 uger er til deling, hvis forældrene er ansat på samme overenskomst.

Akademiske medarbejdere i Halsnæs Forsyning omfattet af denne overenskomst har ret til at holde 12 ugers forældreorlov med fuld løn.

Stk. 6

En medarbejders ret til fravær i forbindelse med fødslen/modtagelsen kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

Stk. 7

Fuld løn under fravær efter fødslen forudsætter, at Halsnæs Forsyning modtager fuld dagpengerefusion.

Orlov med fuld løn bør så vidt muligt afholdes som fulde uger.

Stk. 8

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn i perioderne, jf. skemaet nedenfor.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn i perioderne, jf. skemaet nedenfor.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 9 i øvrigt, og det er en forudsætning for retten til fuld løn i perioderne, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder overenskomstens øvrige betingelser.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den sociale forælder (pr. 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (pr. 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	Op til 8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	Op til 10 uger	Op til 10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	Op til 7 deleuger (deles med de andre forældre)	Op til 7 deleuger (deles med de andre forældre)
Samlet set:	Op til 25 uger efter fødsel	Op til 17 uger efter fødsel

10. BARNES SYGEDAG

Stk. 1

Den ansatte kan holde fri med løn på hjemkaldelsesdagen og på en valgfri dag i forbindelse med barns sygdom når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af sygt hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Stk. 2

Den ansatte har ret til sammenlagt 3 barns sygedage efter hjemkaldelsesdagen, men 2. og 3. sygedag er selvbetalt af den ansatte.

11. ANDEN FRIHED MED LØN

Stk. 1

Ret til fri med løn ved død og begravelse i nærmeste familie.

Stk. 2

Ret til fri med løn ved læge- og tandlægebesøg (også børn), hvis det ikke kan lægges uden for arbejdstiden.

Stk. 3

Medarbejdere med børn under 14 år har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

12. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Den ansatte har krav på at få forelagt en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes tillidsrepræsentanten eller organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med virksomheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos virksomheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4.

13. KOMPETENCEUDVIKLING

Stk. 1

Den ansatte har ret og pligt til at kompetenceudvikle sig. Halsnæs Forsyning afholder udgifterne til medarbejderens almindelige kompetenceudvikling

Stk. 2

Da arbejdsvilkårene er forskellige i de enkelte afdelinger (fx kan den daglige arbejdstid være meget forskellig) aftales det lokalt i de enkelte afdelinger, hvordan tidsforbruget skal registreres i forhold til de konkrete uddannelser, kurser og forhold i øvrigt (fx i f.t. hvor uddannelsen afholdes, vagtplaner mm.).

14. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT*Stk. 1*

Der ydes et vederlag på 9.000 kr. årligt for funktionen som tillidsrepræsentant. Vederlaget bortfalder uden yderligere varsel samtidig med funktionens ophør. Suppleanter oppebærer alene vederlaget ved længerevarende faktisk funktion som tillidsrepræsentant, f.eks. ved tillidsrepræsentantens langtidssygdom eller orlov. Vederlaget bliver udbetalt bagudrettet månedligt.

Tillægget for tillidsrepræsentanter reguleres så det følger industriens funktionæroverenskomst.

Stk. 2

Der henvises i øvrigt til bilag 2.

15. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Denne overenskomst træder i kraft den 1. marts 2025.

Overenskomsten kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2028. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Er forhandling om en ny overenskomst ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløb, gælder overenskomstens bestemmelser fortsat, indtil en ny overenskomst er indgået.

Denne overenskomst erstatter alle andre overenskomster mellem parterne. Eksisterende lokalaftaler og personalehåndbøger gælder fortsat uændrede.

Gritt Jakobsen

Tillidsrepræsentant, IDA
AC-organisationerne

Helle Valentinus

IDA
AC-organisationerne

Mona Brandt

Leder Økonomi og Kundeservice
Halsnæs Forsyning A/S

Jacob Kaae Lind Nordqvist

Adm. direktør
Halsnæs Forsyning A/S

BILAG 1 – OVERSIGT OVER OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG PENSIONSORDNING

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation afhænger af den ansattes uddannelse.

Ansættes der akademiske medarbejdere med en anden uddannelse end de her nævnte i Halsnæs Forsyning, og hvor aftaleretten tilhører en anden akademikerorganisation, er disse umiddelbart berettiget til at tiltræde nærværende overenskomst og tilhørende hovedaftale.

Generelt: Bachelorer, som efter 3 års studier af en kandidatuddannelse eller anden uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet BA, BS eller BSc. Mastere, hvis uddannelse sidestilles med en akademisk uddannelse.

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+, Pensionskassen for akademikere
Cand.polyt. (Civilingeniør)		
Cand.brom. (Bromatolog)		
Cand.scient.med.		
Cand.scient (Datateknik)		
Cand.scient (Human ernæring)		
Cand.scient.techn.		
Cand.tech-Bygningsenergidesign		
Cand.tech-Maritime teknologi		
Cand.tech-Ledelse og Informatik		
Cand.tech-Landinspektørvidenskab		
Cand.tech-Byggeledelse		
Cand.tech-Byggeledelse (eng)		
Cand.tech-Sikkerhed og risikostyring		
Cand.tech-bygningsinformatik		
Cand.tech-Forretningsinnovation		
Cand.tech-Globalt systemdesign		
Cand.tech-Produktion		

Cand.tech-Værdikæder og innovation		
Cand.techn.al (Levnedsmiddelskandidat)		
Diplomingeniør		
Eksportingeniør		
Levnedsmiddelsingeniører		
Teknikumingeniør		

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Cand.act. (undtaget underviser og forsker)	DJØF	P+, Pensionskassen for akademikere
Cand.adm.pol.		
Cand.comm. (Samfundsvidenskabelig ikke gymmlærer)		
Cand.it (optaget på anden baggrund end bachelor)		
Cand.jur. /Jurist		
Cand.merc.		
Cand.merc.(jur.)		
Cand.merc.(fil.)		
Cand.merc.(mat.)		
Cand.merc. (it)		
Cand.merc. (dat)		
Cand.merc. (psyk.)		
Cand.merc.kom (optaget på anden baggrund end bachelor)		
Cand.merc.aud.		
Cand.merc.int.		
Cand.negot. med 4 og 5-årig uddannelse		
Cand.oecon		

Cand.polit.		
Cand.rer.soc.		
Cand.scient.adm.		
Cand.scient.oecon.		
Cand.scient.pol.		
Cand.scient.san.publ.		
Cand.scient.soc.		
Cand.soc. (optaget på anden baggrund end bachelor og undtaget undervisning, forskning og PLK)		
Cand.techn.soc.		
ESA / Kandidat med erhvervssproglig/ erhvervsøkonomisk afgangseksamen		
HA (Civiløkonom)		
HA.jur (Handelsjurist)		
HD (Civiløkonom)		
Kand.samf.		
Mag.scient.soc.		
AAD		
AAE		

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Cand.agro. / Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD)
Cand.hort. / Hortonom		
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt		
Cand.oecon.agro		
Cand.silv. / Forstkandidat		
Cand.scient. (Landskabsforvaltning)		

Cand.scient. (Agricultural development)		
Cand.scient. (Agrobiologi (MSc in argrobiologi))		
Cand.scient. (Miljøkemi)		
Cand.scient. (Biologi-bioteknologi)		
Cand.scient. (Jordbrug, natur og miljø (MS in Agro Environmental Management))		

Uddannelse	Organisation	Pensionskasse
Cand.act. (Undervisere og forskere)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.art.		
Cand.comm. (Fra RUC samt gymnasielærere)		
Cand.interpret (Forskere og undervisere)		
Cand.it (På baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet)		
Cand.ling.merc (Forskere og undervisere)		
Cand.mag		
Cand.mag (Kultur, kommunikation og globalisering (Forskere og undervisere))		
Cand.mag (Sprog og internationale forhold (Forskere og undervisere)		
Cand.mag (Virksomhedskommunikation (Forskere og undervisere)		
Cand.musicae (Adm. og Forskere og undervisere)		
Cand.phil.		
Cand.psych. / Psykolog (Undervisere)		
Cand.public. (Med bachelorbaggrund)		
Cand.pæd. (Undtagen Cand.pæd. i psykologi)		
Cand.san (ergoteapi)		

Cand.san (optometri og synsvidenskab)		
Cand.scient. (Masser af undtagelser se fuldt ark)		
Cand.scient.anth.		
Cand.Scient.soc (Antropologi eller etnografi)		
Cand.scient.cons. (konservator)		
Cand.scient.san. (Undtaget sundhedsfaglig professionsuddannelse)		
Cand.scient.san.publ. (Undervisere og forskere)		
Cand.theol. (Undtagen stillinger med teologisk indhold)		
Cand.soc. (Med bachelorbaggrund samt undervisere og forskere)		
Cand.stat.		
Lic.phil.		
Lic.scient.		
Dr.scient.		
Dr.phil.		
Mag.art. (Undtagen Mag.art. I psykologi)		
Mag.scient og Mag.scient.soc.		

BILAG 2 – TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1

Der vælges en tillidsrepræsentant for akademikerne når der er mindst fem akademikere ansat efter denne overenskomst.

Overenskomstgrupper/organisationer med under 5 medarbejdere kan vælge en talsmand.

Der kan lokalt aftales med Halsnæs Forsyning, at en medarbejdergruppe på under 5 godt kan vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten/talsmanden vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til Halsnæs Forsyning. Valget anmeldes skriftligt af den pågældendes organisation over for Halsnæs Forsyning.

Halsnæs Forsyning er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at Halsnæs Forsyning har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 3

En talsmand har rettigheder og pligter svarende til nærværende regler for tillidsrepræsentanter.

Stk. 4

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten, herunder kontrakter ved nyansættelser.

Stk. 7

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer for at kunne udføre sit tillidshverv, herunder en liste over de ansatte.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt merarbejde for de personer, som den pågældende repræsenterer.

Stk. 8

Der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, talsmand, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, så arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.

Stk. 9

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillidsrepræsentant.

Stk. 10

Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 11

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse.

Stk. 12

Tillidsrepræsentanten honoreres efter aftale mellem overenskomstens parter.

Stk. 13

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

- deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter.

Stk. 14

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn.

Stk. 15

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 16

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Halsnæs Forsyning og den organisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Halsnæs Forsyning kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 17

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Stk. 18

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2. I sådanne tilfælde skal Halsnæs Forsyning snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

Stk. 19

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til overenskomstens § 14. stk. 6. Godtgørelsen ydes ligeledes efter disse regler.

BILAG 3 - ANSÆTTELSE PÅ JOBLØN

Aftalen gælder for ansatte, der er omfattet af AC-overenskomsten og hvor de besidder særlige stillinger herunder også opgaver af særlig kompleks karakter, hvor det kan give mening at ansættes på jobløn.

Definition af jobløn: Jobløn indebærer en arbejdsuge på minimum 37 timer om ugen. Du ikke har en højeste arbejdstid og dermed ikke er omfattet af flexordning eller har ret til at afspadsere eller få udbetalt overarbejde.

Overordnet gælder der, at en aftale om jobløn skal være baseret på frivillighed, og rammerne for ansættelse på jobløn er:

- Ansatte på jobløn planlægger og prioriterer i vid udstrækning selv opgaveløsning.
- Den ansatte, der ansættes på jobløn, omfattes ikke af Halsnæs Forsynings flexregler.
- Det er arbejdsgivers ansvar, at arbejdstiden ikke udvides væsentligt jf. overenskomstens arbejdstidsbestemmelser.
- Ansatte på jobløn skal registrere arbejdstid og fravær i et elektronisk system på lige fod med de andre AC-ansatte. Arbejdstiden for en ansat med jobløn drøftes to gange om året mellem den ansatte og dennes chef.
- Ønsker ledelsen at ansætte en nyansat på jobløn, skal tillidsrepræsentanten ind over for at sikre, at aftalen er baseret på frivillighed.
- Ansatte skal have mulighed for tilbagevenden til tidligere stilling og lønniveau.

Kompensation for ansættelse på jobløn: Aflønningen på jobløn bør som minimum udgøre 54.500 kr. pr. mdr. eksklusive feriegodtgørelse, tillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag.

INTRANOTE signing

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende.
Dokumentet er blevet underskrevet ved hjælp af IntraNote Signing.
Underskrivernes identitet er blevet registreret, og underskriverne står opført nedenfor.

Med min underskrift bekræfter jeg indhold og datoer i dette dokument

Jacob Valdemar Kaae Lind Nordqvist

På vegne af: HALSNÆS FORSYNING A/S
(CVR 32473660)

ID: professional/uuid
2f5a1725-3f65-4e36-8a40-86356f76c55a

Dato: 2025-08-06 10:44 (UTC)



Mona Piechnik Brandt

På vegne af: HALSNÆS FORSYNING A/S
(CVR 32473660)

ID: professional/uuid
bddff7c9-85a4-4ebb-9643-c61b65f74b0f

Dato: 2025-08-06 12:59 (UTC)



Mai Gritt Jakobsen

På vegne af: AC-organisationerne

ID: person/uuid
5a0bea83-a79f-456e-bdee-b2e8e75d61ce

Dato: 2025-08-06 11:31 (UTC)



Helle Valentinus

På vegne af: AC-organisationerne

ID: person/uuid
835d304a-7927-4ac6-acc6-7b1f7609004c

Dato: 2025-09-01 10:54 (UTC)



Dette dokument er blevet underskrevet ved hjælp af IntraNote Signing. Underskrifterne beviser, at dokumentet er blevet sikret og valideret ved hjælp af den matematiske firkantværdi fra det oprindelige dokument.

Dokumentet er blokeret for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en godkendt tredjepart.

Alle kryptografiske underskriftsbeviser er vedhæftet denne PDF-fil i tilfælde af, at den skal valideres på et senere tidspunkt.