

AC - overenskomst 2025 - 2028

Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område	Side	2
§ 2	Ansættelse	Side	2
§ 3	Løn	Side	2
§ 4	Pension	Side	4
§ 5	Udbetaling af løn/pension	Side	4
§ 6	Deltidsansættelse	Side	5
§ 7	Arbejdstid og merarbejde	Side	5
§ 8	Jobløn	Side	6
§ 9	Hjemmevagt og tilkald	Side	6
§ 10	Opsigelse	Side	7
§ 11	Sygdom	Side	8
§ 12	Graviditet	Side	9
§ 13	Ferie	Side	10
§ 14	Orlov	Side	11
§ 15	Frihed	Side	11
§ 16	Uddannelse	Side	12
§§ 17-18	Rejser/udstationering	Side	12
§ 19	Flyttegodtgørelse	Side	13
§ 20	Tillidsrepræsentantregler	Side	14
§ 21	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	Side	15

§ 1 - Overenskomstens område

Stk. 1 Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere i TDC NET A/S og Nuuday A/S, der i henhold til den til enhver tid gældende hovedaftale med tilhørende protokollat mellem TDC A/S (nu TDC NET A/S og Nuuday A/S) og Akademikerorganisationerne er henført til Akademikerorganisationernes forhandlingsområde, jf. bilag 1.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter dog ikke medlemmer af selskabets direktion, ledere og andre medarbejdere der refererer til direktionen. Øvrige ledere, der efter det af selskabet anvendte stillingsvurderingssystem i IPE's pointsystem opnår stillingsklasse 56 eller derover, og samtidig, i henhold til systemet, indplaceres på et af de øverste organisationsniveauer (direktører og afdelingschefer), omfattes ligeledes ikke af overenskomsten. Stillinger på organisationsniveauer herunder omfattes derimod af overenskomsten, uanset stillingsklasse.

Chefer/ledere, der ikke omfattes af overenskomsten, kan dog selv afgøre om de vil lade sig repræsentere af en organisation i forhandlinger med selskabet.

§ 2 - Ansættelse

Stk. 1 Medarbejderne ansættes efter lovgivningens almindelige bestemmelser.

Stk. 2 Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst modtager medarbejderen en skriftlig ansættelsesaftale, jf. bilag 2.

Stk. 3 Midlertidig/tidsbegrænset ansættelse kan finde sted.

§ 3 - Løn

Stk. 1 Der gælder følgende minimumslønninger (ekskl. hhv. selskabets og medarbejderens pensionsbidrag):

Startløn pr. år	pr. 1. marts 2025	kr. 362.722
	pr. 1. marts 2026	kr. 369.456
	Pr. 1. marts 2027	Kr. 376.190
Efter 3 år, pr. år	pr. 1. marts 2025	kr. 416.617
	pr. 1. marts 2026	kr. 423.366
	Pr. 1. marts 2027	Kr. 430.097

Stk. 2 Lønnen aftales i øvrigt individuelt ved og under ansættelsen i forhold til, at selskabet skal kunne rekruttere og fastholde medarbejderne, så den giver udtryk for stillingens art og for den pågældende medarbejders kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Stk. 3 Ud over den faste løn, kan en medarbejder få jobrelaterede eller tidsbegrænsede, herunder opgavebetingede, tillæg.

Stk. 4 Forpersonen og næstforpersonen for AC-Tele sikres en samlet individuel lønudvikling i 2025, 2026 og 2027 svarende til den gennemsnitlige lønregulering målt på gruppen af fortsat ansatte AC'ere i det selskab, hvor forpersonen henholdsvis næstforpersonen er ansat. Dette gælder også efter 2027, medmindre dette punkt opsiges særskilt, som en lokalaftale med 3 måneders varsel.

Stk. 5 Der afholdes en gang om året en lønsamtale mellem leder og medarbejder. Eventuel lønregulering for den enkelte medarbejder foretages en gang om året med virkning pr. 1. april.

Løndannelsen og lønforhandlingsforløbet vurderes en gang om året mellem parterne. I evalueringen skal indgå en opgørelse af lønudviklingen. I bilag 8 er aftalt principper, for individuel lønregulering og for lønsamtalen.

Stk. 6 Bachelorer og bachelorstuderende, som ansættes som studentermedhjælpere i stillinger, hvor uddannelsen anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende opgaver eller hvor jobbet er relevant for studiet, aflønnes med en timeløn på minimum:

- Pr. 1. marts 2025 kr. 167,75
- Pr. 1. marts 2026 kr. 171,25
- Pr. 1. marts 2027 kr. 174,75

Feriegodtgørelse udgør 12,5 % af lønnen.

Studentermedhjælperne kan kun ansættes i deltidsstillinger med et ugentligt fast timetal på max. 20 timer målt over en periode på 6 måneder. Medarbejderen kan præstere merarbejde udover den faste aftalte arbejdstid. Studentermedhjælpere er undtaget for overenskomstens øvrige bestemmelser om løn i § 3 og § 4 om pension.

Stk. 7 Der er etableret en fritvalglønkonto. Fritvalglønkontoen beregnes af den pensionsgivende løn og udgør pr.

- marts 2025, 5,75 %
- 1. marts 2026, 6,75 %.
- 1. marts 2027, 7,75%

Reglerne for fritvalglønkontoen fremgår af parternes aftale af 14. marts 2022.

Fritvalglønkontoen kan anvendes til finansiering af frihed i særlige familiemæssige situationer, indbetaling på pensionsordning, udbetaling og anden frihed uden løn.

Desuden kan Fritvalglønkontoen anvendes til at finansiere seniorfridage, jf. parternes aftale om administration af Fritvalglønkontoen. Det er dog aftalt, at medarbejderen, når medarbejderen har 5 år til pensioneringstidspunktet, kan finansiere op til i alt 12 seniorfridage af Fritvalglønkontoen, hvis der er midler på kontoen.

Det kan mellem leder og medarbejder aftales at, når medarbejderen har 5 år til pensioneringstidspunktet, kan Fritvalglønkontoen finansiere yderligere seniorfridage, hvis der er midler hertil på kontoen.

§ 4 - Pension

Stk. 1 Som bidrag til medarbejderens pension betaler selskabet 10 % af medarbejderens faste løn, bonus, provision, resultatløn, jobrelaterede, tidsbegrænsede og opgavebetingede tillæg, merarbejdstillæg, engangsbeløb og vagttillæg. Selskabet tilbageholder desuden et beløb på 3% af lønnen, som medarbejderens eget-bidrag til pension (jf. dog protokollat om pensionsmæssig overgang). Pr. 1. maj 2025 udgør selskabets pensionsbidrag 11 % og medarbejderens 3 %.

For så vidt angår pensionsbidrag af ikke faste løndelev modregnes dette i løndelen inden udbetalingen for aftaler indgået inden den 1. marts 2007, medmindre medarbejderen pr. 1. marts 2007 har fravalgt pensionsberegning af de ikke faste løndelev.

Medmindre medarbejderen meddeler selskabet andet, indbetales pensionsbidrag af faste løndelev til den aftalte pensionskasse, jf. bilag 3. Medmindre andet aftales indbetales pensionsbidraget af ikke-faste løndelev ligeledes til den aftalte pensionskasse, jf. bilag 3.

Meddelelse om valg af pensionskasse skal ske i umiddelbar forlængelse af medarbejderens ansættelse, dog seneste 6 mdr. efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Stk. 2 For medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder, udløses et månedligt beløb til en supplerende pensionsordning. Den supplerende pension beregnes som 8% af forskellen mellem skalalønnen på det sluttrin som medarbejderen er sikret tjenestemandspension efter og den aktuelle løn. Pr. 1. maj 2025 beregnes den supplerende pension med 11 %. Udgangspunktet for denne beregning er den i staten gældende skalaløn pr. 1. april 2000. Skalalønnen reguleres i denne sammenhæng på samme måde som den faste løn.

Det er en forudsætning for pensionsoverbygningen, at beregningsgrundlaget i alt udgør mindst kr. 20.000 årligt, samt at medarbejderen på starttidspunktet ikke er fyldt 50 år. Hvis disse betingelser ikke er opfyldt, får medarbejderen et til pensionsbidraget svarende beløb, udbetalt som løn.

Medarbejderen kan dog vælge frivilligt at indbetale dette løntillæg til en pensionsordning. Selskabet administrerer indbetaling til pension.

Kommer beregningsgrundlaget senere op over kr. 20.000 årligt, konverteres det særlige løntillæg til pension.

Stk. 3 Om tilbagekøb af pensionsordningen mv. henvises for så vidt angår TDC NET A/S's og Nuuday A/S's indbetalinger til Akademikerorganisationernes dertil knyttede pensionskasser til bilag 10.

§ 5 - Udbetaling af løn/pension

Stk. 1 Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetalingen indbetaler selskabet såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til pensionskassen. Lønnen udbetales over en lønkonto og er til rådighed næstsidsste bankdag i måneden.

Stk. 2 Hvis en medarbejder ved sin død i beskæftigelsesperioden efterlader sig ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem vedkommende har forsørgerpligt, fortsætter lønudbetalingen i henholdsvis 1, 2 eller 3 måneder, eftersom medarbejderen umiddelbart før dødsfaldet havde haft uafbrudt beskæftigelse ved selskabet på henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Hvis medarbejderen er omkommet ved udførelsen af sin tjeneste eller afdøet ved døden som følge af tilskadekomst i tjenesten, og dødsfaldet er indtruffet umiddelbart som følge af tilskadekomsten, fortsætter lønudbetalingen med 12 måneders løn til afdødes ægtefælle eller uforsørgede børn under 18 år.

§ 6 - Deltidsansættelse

- Stk. 1** Medarbejderne har, hvis det er foreneligt med de stedlige arbejdsforhold, adgang til at få den dem påhvilende arbejdstid nedsat. Ved deltid ydes der løn i forhold til den nedsatte arbejdstid. Sådan nedsættelse af arbejdstiden kan enten være varig eller på begrænset tid, dog ikke under 1 år. Genoptagelse af fuld arbejdstid kan kun ske, når dette kan passe med arbejdsforholdene.
- Stk. 2** En medarbejder, der er fyldt 55 år kan, efter aftale med sin leder, som led i en seniorordning frivilligt overgå til deltidansættelse. I den forbindelse aftales løn i henhold til overenskomstens § 3 og pensionsbidragets størrelse.

§ 7 - Arbejdstid og merarbejde

- Stk. 1** Den normale ugentlige arbejdstid er for fuldtidsansatte principielt 37 timer.
Pauser på ½ times varighed og derover indgår ikke i arbejdstiden.
Den ugentlige arbejdstid placeres normalt på ugens første 5 hverdage. Den ugentlige arbejdstid, kan efter aftale mellem leder og medarbejder afvikles over 4 eller 6 dage. Lørdage og søndage kan efter aftale benyttes som arbejdsdage, så længe gældende regler, herunder evt. arbejdsmiljøregler, overholdes.
- Stk. 2** Det kan ved ansættelsesforholdets begyndelse aftales, at ansættelsen sker uden betalt frokostpause. Løntillægget, som indgår i den faste løn for ikke-betalt frokostpause, udgør 7,2 % af den pensionsgivende løn.

Det kan desuden for allerede ansatte medarbejdere aftales mellem leder og medarbejder, at den aftalte frokostpause bortfalder. Medarbejderens månedsløn reguleres i så fald med 7,2 %.

Det fremgår af ansættelsesaftalen eller et tillæg hertil, hvorvidt ansættelsen er inklusiv eller eksklusiv betalt frokostpause. Betaling for ikke-betalt frokostpause skal for allerede ansatte fremgå som et tillæg (kronebeløb) til den faste månedlige løn.
- Stk. 3** Uanset det i stk. 1 anførte, er medarbejderen, når løsningen af arbejdsopgaverne nødvendiggør det, pligtig at præstere merarbejde i rimeligt omfang.
- Stk. 4** Det påhviler selskabet og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Hvis dette ikke er muligt, skal merarbejde som hovedregel afspadseres.
- Stk. 5** Dersom der, efter forudgående aftale med nærmeste leder, er iværksat merarbejde af længere varighed (normalt ikke kortere end 4 uger) eller større omfang (f.eks. større driftsmæssige hasteopgaver), og dersom dette merarbejde ikke kan afspadseres, godtgøres dette merarbejde som hovedregel med betaling.

Ved merarbejdssituationer er der mulighed for at drøfte tildeling af midlertidigt tillæg til den faste løn, eller der kan udbetales et engangsbeløb, hvis honorering i form af frihed ikke er mulig.

Stk. 6 Det påhviler den enkelte medarbejder, så tidligt som muligt, at gøre sin nærmeste leder opmærksom på, at der vil kunne opstå problemer med afvikling af medarbejderens arbejdsbyrde inden for den normale arbejdstid.

Hvis der ikke er mulighed for omlægning i arbejdet, påhviler det lederen hurtigst muligt at få etableret en merarbejdsaftale for den pågældende medarbejder.

§ 8 - Jobløn

Stk. 1 Der kan i særlige tilfælde indgås aftale om jobløn, som så gælder i stedet for bestemmelserne om arbejdstid i § 7. Andelen af medarbejdere ansat på jobløn, må maksimalt udgøre 37,5 % af de til hver tid værende medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst. Aftaler om jobløn indgås direkte mellem leder og medarbejder. Der kan aftales jobløn med både nyansatte og allerede ansatte medarbejdere. Det forudsættes, at der har været en forudgående dialog mellem leder og medarbejder. Aftale om jobløn indgås enten i ansættelseskontrakten eller i et tillæg til ansættelseskontrakten. Det skal udtrykkeligt fremgå at medarbejderen omfattes af arbejdstidsbestemmelsen i § 8 (jobløn), og hvilke arbejdsopgaver/stillingsindhold der ligger til grund.

Stk. 2 Jobløn indebærer en samlet betaling for den konkrete stillings arbejdsomfang, ansvar og indhold samt den pågældende medarbejders kompetencer og kvalifikationer. Det skal ved lønfastsættelsen udtrykkeligt aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde i stillingen.

Jobløn indbefatter en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, hvor arbejdstidens omfang og placering afstemmes i forhold til den for stilling nødvendige opgaveløsning. Fast placering af arbejdstiden på flere eller færre end ugens 5 hverdage, kan aftales mellem medarbejder og leder, hvor det vurderes som relevant. Lørdage og søndage kan efter aftale benyttes som arbejdsdage, så længe gældende regler, herunder evt. arbejdsmiljøregler, overholdes.

Stk. 3 I forbindelse med indgåelse af aftale om jobløn skal de gensidige forventninger til arbejdstidens omfang og placering drøftes, så disse er kendte og anerkendte af både leder og medarbejder. Hvis forudsætningerne for den aftalte jobløn ændrer sig eller er bristet drøftes lønnen. Aftalen om jobløn drøftes mindst en gang om året i forbindelse med den årlige lønsamtale. Leder og

medarbejder kan aftale, at medarbejderen i stedet for jobløn omfattes af arbejdstidsbestemmelserne i § 7. Opsigelse af en aftale om jobløn sker i øvrigt i henhold til overenskomstens § 10, stk. 1.

Stk. 4 Formanden for AC-Tele kan inden for persondatalovgivningens rammer på begæring få oplysning om indgåelse af aftaler og andel af det samlede antal ansættelsesaftaler, der indeholder bestemmelser om jobløn.

§ 9 - Hjemmevagt og tilkald

Stk. 1 Ved hjemmevagt ydes der for hver påbegyndt time en betaling på:

- Pr. 1. marts 2025 kr. 96,94
- Pr. 1. marts 2026 kr. 100,33
- Pr. 1. marts 2027 kr. 103,84

Der ydes altid betaling for mindst 4 timer. Hjemmevagsperioder indenfor et arbejdsdøgn skal være sammenhængende.

Arbejde under hjemmevagt hvad enten det udføres fra arbejdsstedet eller hjemmefra indgår enten i medarbejderens almindelige arbejdstid, jf. overenskomstens § 7, stk. 1, eller § 8, eller, hvor merarbejdet ikke kan afspadsres mv. inden for almindelige arbejdstidsregler, honoreres med medarbejderens timeløn (månedslønnen divideret med 160,33. Ved deltid efter § 6, beregnes timelønnen forholdsmæssigt i forhold til det faktuelle ugentlige aftalte timetal).

Stk. 2 Det tilstræbes, at hjemmevagterne så vidt muligt, fordeles mellem de indenfor det pågældende område ansatte medarbejdere, der besidder de nødvendige kvalifikationer og uddannelse til varetagelse af de konkrete opgaver.

Hvis der lokalt drøftes vagtaftaler, der omfatter AC-medarbejdere, skal AC-Tele inddrages.

Stk. 3 Tilkald gælder for medarbejdere, der tilkaldes uden for normal arbejdstid.

Tilkald honoreres i følgende tidsrum:

- a) Hverdage fra kl. 18:00-07:00
- b) Weekend er fra fredag kl. 18:00 til mandag kl. 07:00
- c) Helligdage fra den foregående hverdag kl. 18:00 til den efterfølgende hverdag kl. 07:00

Ved tilkald på hverdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. marts 2025 kr. 1.575,04
- Pr. 1. marts 2026 kr. 1.630,17
- Pr. 1. marts 2027 kr. 1.687,23

Ved tilkald i weekender og på helligdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. marts 2025 kr. 1.878,40
- Pr. 1. marts 2026 kr. 1.944,15
- Pr. 1. marts 2027 kr. 2.012,19

Vederlaget udbetales uanset, om arbejdet udføres fra arbejdsstedet eller hjemmet.

Der kan kun ydes et tilkaldevederlag pr. tilkald. Der udbetales ikke flere tilkaldevederlag for flere tilkald på samme sag samme arbejdsdøgn.

Timeforbruget i et tilkald indgår i betalingen for tilkaldet og kan ikke afspadsreses. Hvis time- forbruget under et tilkald når et ikke-uvæsentligt niveau, kan der efter aftale med leder afspadsreses.

Stk. 4 Der kan ikke i samme tidsrum oppebæres både tilkaldevederlag og honorering af hjemmevagt.

Stk. 5 Der indgås rammeaftale om øvrige vilkår for hjemmevagt og tilkald. Manglende rammeaftale er dog ikke til hinder for at hjemmevagt og tilkald kan etableres.

§ 10 - Opsigelse

Stk. 1 Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2 Opsigelse skal meddeles skriftligt. Medarbejderen har på begæring ret til at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Ved uansøgt afsked orienteres formanden for AC-Tele.

Stk. 3 For medarbejdere med mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse kan afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke ske uden forudgående skriftlig advarsel, medmindre afskedigelsen skyldes sygdom, eller at medarbejderen væsentligt har misligholdt ansættelsesaftalen eller begået strafbart forhold.

Ved opsigelse på grund af uacceptable arbejdsmæssige forhold, herunder manglende indsats, skal der have været en forudgående mundtlig dialog mellem medarbejder og leder. Hvor det ikke skønnes uhensigtsmæssigt, gives der forinden opsigelse af medarbejderen en mundtlig advarsel. Herefter kan der gives medarbejderen en skriftlig advarsel.

Selskabet orienterer formanden for AC-Tele om skriftlige advarsler.

Medarbejdere med direkte ledelsesansvar samt medarbejdere, der har selvstændig kompetence og direkte salgsansvar i forhold til eksterne kunder, kan afskediges uden forudgående advarsel, hvis det af disse medarbejders ansættelseskontrakt eller tillæg til ansættelseskontrakten udtrykkeligt fremgår, at medarbejderen kan afskediges uden forudgående advarsel. Medarbejdere, der kan opsiges uden en forudgående skriftlig advarsel efter denne bestemmelse, gives, ud over evt. fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, en særlig godtgørelse svarende til 2 måneders løn hvis medarbejderen har en anciennitet på mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse. Medarbejdere, der ikke er ledere, der har en anciennitet på mere end 12 års uafbrudt ansættelse gives en særlig godtgørelse på 3 måneders løn. Den særlige godtgørelse udbetales ikke, hvis medarbejderen efter andre bestemmelser har ret til godtgørelse ud over godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

Hvis en medarbejder opsiges uden forudgående skriftlig advarsel, skal formanden for AC-Tele orienteres. Der gives såvel formanden for AC-Tele som medarbejderen selv adgang til at udtale sig i sagen, forinden opsigelsen finder sted.

Stk. 4 Medarbejderen fratræder, medmindre andet aftales *), uden opsigelse med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år.

*) Medarbejdere, overført på overenskomsten i 1995 i forbindelse med dennes ikrafttræden, bevarer deres hidtidige pligtige afgangsalder, jf. særligt bilag.

Stk. 5 Opsiges en medarbejder efter mere end 10 års ansættelse og uden at det skyldes medarbejderens tilregnelige forhold, udbetales en særlig fratrædelsesgodtgørelse, svarende til:

- 1 måneds fast løn jf. § 3, stk. 3, til medarbejdere som er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, og
- 2 måneders fast løn jf. § 3, stk. 3, til medarbejdere som er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udbetales uafhængigt af evt. ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, som således kan udbetales samtidig hermed.

Hvis medarbejderen har ret til godtgørelse/erstatning efter andre bestemmelser, modregnes en sådan godtgørelse/erstatning i den særlige fratrædelsesgodtgørelse.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udbetales ikke til medarbejdere der fratræder med aktuel pension:

1. Fra en af TDC NET A/S eller Nuuday A/S finansieret pensionsordning
2. I henhold til tjenestemandspensionsloven, eller
3. som medlem af TDC Pensionskassen.

I forbindelse med opsigelser omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang gælder stk. 5 ikke.

§ 11 - Sygdom

Stk. 1 Der ydes løn under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

- Stk. 2** Underretning om sygefravær gives tidligst muligt til selskabet. Medarbejderne er pligtige fra en læge at tilvejebringe den dokumentation for sygdom, som forlanges af selskabet. Selskabet betaler udgifter forbundet hermed.
- Stk. 3** Der gives frihed med løn i rimeligt omfang, jf. § 7, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre.
- Stk. 4** Medarbejdere beskæftiget som natarbejdere (fast natarbejde) skal tilbydes gratis helbreds- kontrol, inden de begynder på natarbejde og herefter regelmæssigt med et tidsrum på højest 2 år.

§ 12 - Graviditet, barsel og adoption

- Stk. 1** Retten til frihed og dagpenge følger bestemmelsen i barselsloven. Overenskomstens bestemmelser regulerer i hvilket omfang, selskabet betaler løn under orlov, og udvider ikke retten til frihed efter loven.
- Som forældre til barnet anses den personkreds loven definerer som forældre.
- Det er en betingelse for udbetaling af løn, at selskabet har ret til fuld dagpengerefusion i den periode, der udbetales løn, og at medarbejderen i nødvendigt omfang medvirker til, at selskabet kan opnå refusion i overensstemmelse med loven. Selskabet er berettiget til at bringe lønnen til ophør, hvis ophøret af dagpenge skyldes medarbejderens forhold.
- Stk. 2** En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, når der skønnes at være 6 uger til fødslen.
- Den ene adoptant gives op til 4 uger med løn før barnets modtagelse ved forevisning af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse inden adoption.
- Stk. 3** Efter barnets fødsel, eller for adoptanter barnets modtagelse, har hver af barnets forældre ret til 24 ugers orlov med løn.
- Retten til orlov med løn kan ikke overføres fra den ene forældre til den anden, dog vil den anden forældre kunne overtage mors ret til løn i de første 10 uger efter barnets fødsel, hvis retten til dag- penge i de første 10 uger efter fødslen er overført til den anden forælder som følge af moderens død eller alvorlige sygdom.
- Stk. 4** Ved graviditetsfravær skal tidspunktet for den forventede fødsel attesteres ved læge- eller jordemoderattest, og selve fødslen skal dokumenteres ved forevisning af fødselsattest eller folkeregisteranmeldelse.
- Stk. 5** Hvis retten til frihed med dagpenge forlænges på grund af barnets ophold på sygehus, ydes løn i den periode dagpengeperioden forlænges af kommunen som følge af barnets indlæggelse.
- Stk. 6** Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel før det tidsrum, der er nævnt i stk.2, 1. afsnit betragtes som sygdom.
- Stk. 7** I den del af orloven, hvor der ikke udbetales løn fra selskabet, men hvor medarbejderen har ret til barselsdagpenge, betaler selskabet fuldt pensionsbidrag, dog max. 13%. Dette gælder dog ikke i den del af forældreorlovsperioden, der eventuelt forlænges, jf. barselslovens § 10.

Stk. 8 Medarbejderen optjener ret til ferie med løn i de perioder, selskabet betaler løn og/eller pensionsbidrag.

Stk. 9 Medarbejderen har 2 ekstra ugers orlov efter barnets fødsel med fuld løn ud over de 24 ugers orlov, hvis Selskabet får refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Hvis begge forældre arbejder i Selskabet, kan kun den ene tage de 2 uger, eller de kan deles mellem forældrene.

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødsel/modtagelsen.

Hvis refusionen er lavere end den maksimale dagpengesats, bliver medarbejderens løn tilsvarende nedsat

Stk. 10 En social forælder kan modtage op til 25 ugers overdraget orlov. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som social forælder. En social forælder er en person med en forældrelignende relation til et barn, jf. nærmere barselslovens § 23 a, stk. 3. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. 11 Et nærtstående familiemedlem kan modtage op til 17 ugers overdraget orlov, hvis barnet har en soloforælder. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som nærtstående familiemedlem. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. 12 Bestemmelsen i stk. 9–11 træder i kraft for børn der fødes den 1. juni 2025 eller senere. Børn der fødes før denne dato, er omfattet af de hidtidige regler. Bestemmelserne i stk. 9-11 gælder for medarbejdere, som har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

§ 13 - Ferie

Stk. 1 Ferieloven er gældende med de afvigelser, der fremgår af de nedenfor nævnte bestemmelser.

Stk. 2 Ferietillægget udgør 1%.

Stk. 3 Medarbejdere opnår ved 25-, 40- og 50-års jubilæum i TDC NET A/S eller Nuuday A/S en ekstra ferieuge i det løbende eller det påfølgende ferieår.

Stk. 4 Uden medarbejderens samtykke kan tilgodehavende ferie ikke placeres i opsigelsesperioden. Hvis medarbejderen gives tjenestefrihed i opsigelsesperioden, kan ferien dog placeres efter ferielovens bestemmelser.

Stk. 5 Mellem den enkelte medarbejder og dennes leder kan det aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår.

§ 14 - Orlov

Stk. 1 Efter selskabets skøn, i det enkelte tilfælde, kan der gives en medarbejder med mindst 2 års ansættelse, tilladelse til frihed uden løn i begrænset tid, i almindelighed ikke ud over 1 år. Under særlige forhold kan tilladelsen dog udstrækkes til at gælde for indtil 3 år. Sådantid fradrages ved beregning af anciennitet.

Stk. 2 Der kan gives medarbejderne frihed uden løn ved:

- a) Arbejdsmæssig frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager.

En ansat har ret til arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, medmindre andet aftales.

- b) Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående.

I tilknytning til reglerne i lov om Social service kap. 20 om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge nærtstående i hjemmet mv. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

Stk. 3 Den enkelte medarbejder har ret til frihed uden løn i de situationer, der omhandles i "*Bekendtgørelse om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål*" bekendtgørelse nr. 851 af 28. november 1986.

§ 15 - Frihed

Stk. 1 Ordinære fridage er samtlige søn- og helligdage samt grundlovsdag, dagen efter Kristi himmelfartsdag, jule- og nytårsaftensdag. 27. december er en fridag. Hvis der er arbejdsmæssigt behov for, at medarbejderen udfører arbejde denne dag, ydes der en erstatningsfridag.

Stk. 2 Ved dødsfald i den nærmeste familie: forældre, søskende, ægtefælle, samlever og børn, kan der gives frihed med løn fra dødsdagen til begravelsesdagen inklusive.

På bedsteforældres og svigerforældres begravelsesdag kan der gives frihed i fornødent omfang.

Stk. 3 Medarbejdere har ret til frihed i særlige familiemæssige situationer. Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Medarbejderes har ret til frihed i følgende situationer:

- Medarbejdere med børn under 14 år har ret til op til 2 børneomsorgsdage pr. barn pr. ferieafholdelsesperiode. Disse dage kan anvendes til særlige omsorgsbehov, hvor det er nødvendigt, at medarbejderen drager omsorg for barnet.
- Medarbejdere med børnebørn under 14 år har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.
- Medarbejderen har ret til 2 familieomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og planlagte helbredsconsultation, behandlinger og møder med offentlige myndigheder. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forældre, ægtefælle/samlever.
- I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forældre, ægtefælle/samlever.

Der kan kræves dokumentation for behovet for afholdelse af familieomsorgsdage, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderne kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgslønkonto, forudsat at der er dækning.

Pkt. a-d forudsætter, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet.

Stk. 4 Enkelte, hele, fridage kan i særlige tilfælde, og hvis arbejdsforholdene tillader det, købes mod fradrag af 1/1924 af en årsløn pr. arbejdstime.

Stk. 5 Fridage, som falder inden for en sygeperiode, godtgøres ikke.

Stk. 6 Medarbejderen har ret til 5 feriefridage.

For feriefridagene gælder følgende:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- Feriefridagene afholdes med fuld løn.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til det beløb, der fradrages ved køb af et tilsvarende antal fridage, jf. stk. 4, hvorefter kompensation udbetales.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.
- Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter selskabets opsigelse af medarbejderen.

§ 16 - Uddannelse

Stk. 1 Selskabet betaler den for medarbejderens udvikling og vedligeholdelse af faglige kundskaber nødvendige efteruddannelse i overensstemmelse med selskabets og medarbejderens tarv i henhold til den til enhver tid gældende uddannelsespolitik, som drøftes i samarbejdsregi i selskabet.

Stk. 2 Der kan mellem selskabet og Akademikerorganisationerne indgås aftale om, at frihed med løn til uddannelsesformål kan gøres betinget af en vis fortsat beskæftigelse i selskabet.

Den uddannelse, der har givet anledning til frihed med løn, skal være af længere varighed og/eller særlig bekostelig.

Forpligtelsen til at forblive i selskabet skal stå i rimeligt forhold til den samlede varighed eller omkostning ved uddannelsen.

§ 17 - Rejser/udstationering

Der rejses efter regning, medmindre andet aftales med AC-Tele.

Ved rejse efter regning forstås refusion af alle rimelige udgifter opstået som følge af rejsen, herunder udgifter til forplejning, logi, transport mv. Medarbejderen har krav på passende forskud til disse udgifter.

Ved rejse efter regning i udlandet benyttes ligningsrådets til enhver tid gældende regler om % -godtgørelse.

Benytter en medarbejder egen bil, betales der kilometerpenge efter ligningsrådets regler og satser.

§ 18

Stk. 1 En tjenesterejse er en rejse forbundet med medarbejderens værende arbejdsmæssige funktion. Tjenesterejser vil som hovedregel være af mindre end ca. 1 måneds varighed.

En kortvarig udstationering (mindre end 6 måneder) er en midlertidig beskæftigelse af som hovedregel minimum ca. 1 måneds varighed i en for medarbejderen ny arbejdsmæssig funktion i udlandet, f.eks. arbejde forbundet med idriftsættelse af et projekt.

- Stk. 2** Ved udstationering ydes et udstationeringstillæg pr. måned eller en forholdsmæssig andel heraf. Udstationeringstillægget udgør:
- Pr. 1. marts 2025 kr.10.778,74
 - Pr. 1. marts 2026 kr. 11.155,99
 - Pr. 1. marts 2027 kr. 11.546,45
- Stk. 3** Ved tjenesterejser ydes, for hver uges fravær, dækning af udgifter til hjemrejse i weekender, såfremt den omkostnings-, transporttids- og arbejdsmæssige situation i øvrigt naturligt tilsiger dette, hvilket typisk vil være tilfældet i Europa.
- Ved kortvarige udstationeringer, ydes dækning af udgifter til hjemrejse minimum for hver 6. uges fravær, hvis den arbejdsmæssige situation i øvrigt naturligt tilsiger dette. Medarbejderen kan i stedet vælge at få dækket udgifter til ægtefælles/samlevers besøgsrejse. De skattemæssige konsekvenser heraf er arbejdsgiveren uvedkommende.
- Stk. 4** Selskabet skal tilstræbe at varsle tjenesterejser, som strækker sig over en weekend og udstationeringer, så tidligt som muligt over for den enkelte medarbejder og om muligt senest 2 uger før afrejsen.

§ 19 - Flyttegodtgørelse

- Stk. 1** Der gives godtgørelse for flytteomkostninger, når en medarbejder flytter arbejdssted og afstanden mellem det nuværende og det nye arbejdssted nødvendiggør skift af bopæl.
- Godtgørelsen gives såvel ved ansøgte som uansøgte selskabsinterne flytninger som ved omflytninger mellem de af denne overenskomst omfattede selskaber.
- Stk. 2** Ved flytteomkostninger forstås:
- flytning af bohav
 - rejseudgifter for medarbejderen og dennes husstand
 - udgifter til nødvendige installationer
- Disse omkostninger godtgøres mod dokumentation, idet eventuelle andre udgifter - f.eks. huslejetab eller dobbelt husførelse - kan godtgøres efter aftale med den enkelte. Som rettesnor henvises til statens regler.
- Stk. 3** Der kan desuden ydes supplerende godtgørelse for dokumenterede udgifter til advokat- og ejendomsmæglersalærer, stempelafgift, annonceudgifter samt tinglysningsafgifter i forbindelse med køb og/eller salg af fast ejendom (herunder andelsboliger) inden for et beløb på kr. 55.000.
- Stk. 4** Desuden kan der ydes en supplerende standardgodtgørelse på højst kr. 32.500 i forbindelse med de i stk. 3 nævnte handelsomkostninger. Standardgodtgørelsen kan dog ikke overstige de faktiske afholdte udgifter i forbindelse med de afholdte handelsomkostninger.
- Stk. 5** Hvis medarbejderen flytter arbejdssted og afstanden mellem bopæl og det nye arbejdssted øges med mindst 30 km., aftales mellem leder og medarbejder at selskabet yder godtgørelse eller anden form for kompensation, som følge af øgede omkostninger for medarbejderen i forbindelse med arbejdsstedets flytning.

§ 20 - Tillidsrepræsentantregler

- Stk. 1** I hver af selskabets afdelinger, divisioner osv., hvor der er flere end 5, der er omfattet af denne overenskomst, har de pågældende medarbejdere ret til at vælge 1 tillidsrepræsentant samt suppleant for denne.

- Stk. 2** Tillidsrepræsentanterne vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års beskæftigelse i TDC NET A/S eller Nuuday A/S og valget anmeldes skriftligt af organisationen over for selskabet hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget. Selskabet er berettiget til, inden 3 uger, at gøre indsigelse mod valget.
- Stk. 3** Det er blandt andet tillidsrepræsentanternes opgave såvel over for organisationen og dennes medlemmer som over for selskabet at gøre deres bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold samt at sikre, at overenskomsten overholdes.
- Tilsvarende pligt påhviler selskabets ledelse og dets repræsentanter.
- Stk. 4** Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medlemmer, han/hun er valgt iblandt, og kan som sådan over for selskabet, når han/hun efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne samt behandle lokale spørgsmål med den lokale ledelse.
- Stk. 5** Udførelsen af de på tillidsrepræsentanten hvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.
- Stk. 6** Efter aftale med selskabet gives der tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed med løn til at deltage i relevante kurser samt udvalgsarbejde i selskabsregi.
- Stk. 7** Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om arbejds- og personaleforholdene inden for vedkommendes virkeområde.
- Stk. 8** Suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens fravær i dennes rettigheder og pligter efter nærværende regler.
- Stk. 9** En tillidsrepræsentants afskedigelse og uansøgte forflyttelse skal begrundes i tvingende, specifikke årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes uansøgt med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem selskabet og den pågældende organisation, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted.
- Afsked af en tillidsrepræsentant skal ske med mindst 6 måneders varsel. Har tillidsrepræsentanten en anciennitet på mere end 12 års uafbrudt ansættelse, får tillidsrepræsentanten 7 måneders varsel. Ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant, der ikke er begrundet i tvingende, specifikke årsager, gives desuden en ekstraordinær godtgørelse på 7 måneders løn.
- Beskyttelsen efter dette stk. gælder i 1 år efter at medarbejderen er ophørt med sit hverv som tillidsrepræsentant.
- Stk.10** Hvis en af parterne begærer det, skal sagen om afskedigelse eller uansøgt forflyttelse af en tillidsrepræsentant - efter at forhandling har fundet sted - afgøres efter de mellem parterne aftalte regler om mægling og voldgift. I sådanne tilfælde kan opsigelsesvarslet ikke træde i kraft, før voldgiftens kendelse har givet selskabet medhold i opsigelsens gyldighed.
- Stk.11** Formanden for den lokale AC-klub nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten.

§ 21 - Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, 12 marts 2025

For TDC NET A/S

For Djøf

For Ingeniørforeningen, IDA

For Dansk Magisterforening (DM)

For Forbundet Arkitekter og Designere
(FAOD)

For Den danske Landinspektørforening (DdL)

For Bibliotekarforbundet (BF)

For Dansk Psykologforening (DP)

BILAGSOVERSIGT

Bilag 1	AC-overenskomstens område	side	16
Bilag 2	Aftale om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet	side	34
Bilag 3	Pensionskasser	side	36
Bilag 4	Implementering af EU-arbejdstidsdirektiv	side	37
Bilag 5	Pensionsmæssig overgang	side	38
Bilag 6	Overenskomstforhandlingerne 2025	side	39
Bilag 7	Implementering af EU-deltidsdirektiv	side	43
Bilag 8	Løndannelsen	side	45
Bilag 9	Udveksling af oplysninger	side	47
Bilag 10	Tilbagekøb af pensionsordning	side	49

BILAG 1

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bachelor- og professionsuddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse.

For så vidt angår kandidatuddannede med professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, er disse grænsedraget således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

- a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til AkademikerPension.
- b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theol., der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten.
- c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til AkademikerPension eller P+ kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.
- d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

- e) For kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder er forhandlingsretten grænsedraget på baggrund af, om ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område. Faget forstås i den sammenhæng som det konkrete professionsfag (fysioterapi, ergoterapi eller jordemodervidenskab), og at viden herfra er væsentlig for stillingens varetagelse. Det vil sige, at i en stilling, som har et terapeutfagligt eller jordemoderfagligt indhold – praktisk eller teoretisk – har faget betydning. I sammenhæng hermed følger det af stillingens indhold, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem stillinger med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

- a) Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 2285 af 1. december 2021 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.
- b) Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 27 af 13. januar 2020 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 7, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser (nu: Styrelsen for Forskning og Uddannelse) tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Forskning og Uddannelse har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

I. Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Bibliotekar DB	DM	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	DM	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.act.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM , øvrige henhører under Djøf.		
Cand.adm.pol.	Djøf	P+
Cand.agro. / Agronom	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.arch. / Arkitekt	Arkitektforbundet	Pensionskassen Arkitekter & Designere
Cand.art.	DM	AkademikerPension
Cand.art.perit (MFA)	Billedkunstnernes Forbund	AkademikerPension
	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.art.perit henhører til Billedkunstnernes Forbund. Cand.art.perit i stillinger som underviser eller forsker ved de højere læreanstalter mv. samt professionshøjskoler, henhører under DM.		
Cand.art.scen.	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under DM.		
Cand.brom. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.comm.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under Djøf. Cand.comm. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under DM. Cand.comm. i kommunikation, cand.comm. i journalistik og cand.comm. i media and communications henhører ligeledes under DM.		
Cand.design	Arkitektforbundet	Pensionskassen Arkitekter & Designere
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. / Hortonom	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.hort.arch. / Landskabsarkitekt	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.interpret	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.interpret henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.it /Kandidat i informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
	Djøf	P+
Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under Djøf.		
Cand.jur. /Jurist	Djøf	P+
Cand.lact. / Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør For- ening	AP-Pension
Cand.ling.merc	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.ling.merc henhører herefter under DM med pension i PFA Pension.. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.mag.	DM	AkademikerPension
MA in international business communication – Multicultural Communication in Organizations	DM	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.mag. i kulturmødestudier	DM	AkademikerPension
Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet henhører herefter under DM med pension i PFA Pension. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	DM	PFA Pension*
Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation. Cand.mag. i virksomhedskommunikation henhører herefter under DM med pension i PFA Pension.. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreanstalter mv. samt ved professionshøjskoler under AkademikerPension.		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Cand.med.vet. / Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.merc., herunder - Cand.merc.(jur.) - Cand.merc.(fil.) - Cand.merc.(mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	Djøf	P+
Cand.merc.(kom)	Djøf	P+
	DM	PFA Pension
Cand.merc.(kom) henhører under DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation), hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse inden for medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc.(kom) henhører under Djøf.		
Cand.merc.aud.	Djøf	P+
Cand.merc.int.	Djøf	P+
Cand.musicae	DM	AkademikerPension
	Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)	PFA Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreanstalter mv. og ved professionshøjskoler. - Cand.musicae (og bachelorgraden BMus) er endvidere omfattet af overenskomsten for så vidt angår stillinger, der er omfattet af protokollat for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne. Ansatte i disse stillinger henhører under Dansk Organist og Kantor Samfund.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	Djøf	P+
Cand.oecon	Djøf	P+
Cand.oecon.agro	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensi- onsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensi- onsordning
Cand.phil.	DM	AkademikerPension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	AkademikerPension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad ”Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet”		
Cand.polit.	Djøf	P+
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Kandidater (MSc) i teknisk videnskab (Software Engineering) henhører under IDA.		
Cand.psych. / Psykolog	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Ved ”psykolog” forstås de under Dansk Psykologforening anførte uddannelser: cand.psyk, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM	AkademikerPension
Cand.public. er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet. Kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A), der ansættes til at udføre journalistisk arbejde, er ikke omfattet af denne overenskomst.		
Cand.pæd.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Cand.pæd henhører generelt under DM. Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Cand.rer.soc.	Djøf	P+
Cand.san.	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.san. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående. Kandidater (cand.san.) i tværvideenskabelige sundhedsstudier henhører under DM.		
Cand.san. i ergoterapi	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.san. i jordemodervidenskab	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Cand.scient.	DM	AkademikerPension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisations-grænsedragning, jf. nedenstående.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - o agricultural development - o agrobiologi (MSc in Agrobiology) - o biologi-bioteknologi - o jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmetal Mangement) - o landskabsforvaltning - miljøkemi	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD).
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand. scient'er under DM's forhandlings-område har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelig Fakultet. DM har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - immunologi og inflammation - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekylær medicin - molekylær biomedicin - neurovidenskab	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddanske Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient i medicinal kemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinal kemi er grænsedraget til DM		
Cand.scient med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.jur.	Djøf	P+
Cand.scient.adm.	Djøf	P+
Cand.scient.anth.	DM	AkademikerPension
Cand.scient.bibl.	DM	PFA Pension (indtil 31.08. 2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	DM	AkademikerPension
Cand.scient.dem.	Djøf	P+
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.scient.oecon.	Djøf	P+
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	Djøf	P+
Cand.scient.san.	DM	AkademikerPension
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, dog ikke ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (DM), øvrige henhører under Djøf, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (DM).		
Cand.scient.soc.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under Djøf. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og - for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet - hvor en cand.phil.-uddannelse i samfundsfag er overbygget med ”kvindestudieår”. Disse uddannelser henhører under DM (DM).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.silv. /Forstkandidat	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Cand.soc.	Djøf	P+
	DM	AkademikerPension*
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM. Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc.-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen. *Cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem Djøf og DM (Forbundet Kommunikation og Sprog er pr. 1. november 2024 fusioneret med DM som den fortsættende organisation) på samme måde som gældende for cand.merc.(kom). Kandidater med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) har pension i PFA Pension fsva. dem, som er grænsedraget til DM. Kandidater fra RUC med uddannelsesretningerne cand.soc. i arbejdsliv eller cand.soc. i social intervention følger grænsedragningen for cand.soc. i øvrigt (den adgangsgivende bachelor er retningsgivende).		
Cand.stat.	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: -Bygningsenergidesign -Maritime teknologi -Ledelse og Informatik -Landinspektørvidenskab -Byggeledelse -Byggeledelse (eng) -Sikkerhed og risikostyring -bygningssysteminformatik -Forretningsinnovation -Globalt systemdesign -Produktion -Værdikæder og innovation - Teknologisk entreprenørskab	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Cand.tech.arch	Konstruktørforeningen	PFA Pension
Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel- kødindustri-, og mejerilinjen	Ingeniørforeningen, IDA	P+
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrslæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	Djøf	P+
Cand.theol.	DM	AkademikerPension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01. 04. 2019 PFA Pension
Overenskomstansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.theol. henhører under DM		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Docent / Kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	DM	AkademikerPension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet.: Adjunkt, lektor, professor, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	DM	AkademikerPension
Dr.scient.	DM	AkademikerPension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
ESA/Kandidat med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
HA.jur (Handelsjurist)	Djøf	P+
HD (Civiløkonom)	Djøf	P+ hhv. AP-Pension (se bemærkning)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HD, HA og HA.jur under Djøf. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, ellers til P+. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	Djøf	P+
Kirkemusikskolelærere	Dansk Organist og Kantor Samfund	PFA Pension
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Kiropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	DM	AkademikerPension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstskole	DM	AkademikerPension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstskole, som har en uddannelse, der er opført i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse.		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstskole, som ikke har en uddannelse, der er oplistet i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskoler	DM	AkademikerPension
Levnedsmiddelsingeniører	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
Levnedsmiddelsingeniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	DM	AkademikerPension
Lic.scient.	DM	AkademikerPension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl. klinisk assistent samt læger ansat som undervisere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktniveau og på adjunktniveau henhører under Yngre Læger. Læger ansat i stillinger på lektor-, docent- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	DM	AkademikerPension
	Dansk Psykolog Forening	AkademikerPension
Mag.art. henhører generelt under DM (DM). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd. og cand.pæd. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient.	DM	AkademikerPension
Mag.scient.soc.	DM	AkademikerPension
	Djøf	P+
Se bemærkningen ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærereforening	AkademikerPension
Ved ”magister” forstås de under DM anførte uddannelser på nær cand.phil. og cand.interpret., cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale		

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM, men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	DM	AkademikerPension
Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske Præsteforening	Velliv Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) På Sundhedsministeriets område b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Velliv (indtil 31.05.2013 Danica)
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	P+ (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)).
AAD	Djøf	P+
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	Djøf	P+
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		
Akademisk overbygningsuddannelse (AO) med følgende uddannelsesretninger: - bæredygtig turismeledelse	Djøf	P+

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademisk overbygningsuddannelse (AO) med følgende uddannelsesretninger: - data stewardship - klimatilpasning - miljøkemisk projektledelse	DM	AkademikerPension

II. Bachelorer, professionsbachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelorer, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc.	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	DM	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	DM	AkademikerPension
Bachelor i bioinformatik (BSc)	DM	Akademikerpension
Bachelor i IT	DM	AkademikerPension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient. under JA's forhandlingsområde)	DM	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger (PJD)
Bachelor i kunstig intelligens (BSc)	DM	Akademikerpension
Bachelor i medicinalkemi fra Aarhus Universitet (se bemærkningen ad cand.scient. i medicinalkemi)	DM	AkademikerPension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	Djøf	(P+)
Bachelor i organisatorisk læring	Djøf	P+
Bachelor i offentlig politik og økonomi	Djøf	P+
Bachelor i plante- og fødevarerevidenskab (BSc)	DM	AkademikerPension
Bachelor i teknisk videnskab, Computer Engineering	IDA	P+
Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen	PFA Pension

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Ergoterapeut*	Ergoterapeutforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fysioterapeut*	Danske Fysioterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Jordemoder*	Jordemoderforeningen	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Bachelor i teologi (præstekadet)	Den Danske Præsteforening	PFA Pension

Kandidater med de med * markerede professionsbacheloruddannelser lønindplaceres på baggrund af kandidatuddannelsen, men pensionskasseindplacering og forhandlingsret følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område.

BILAG 2

Aftale mellem TDC A/S og AC-organisationerne om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet

§ 1

- Stk. 1 Aftalen omfatter alle ansatte indenfor dækningsområdet for hovedaftalen mellem TDC A/S og AC-organisationerne som er omfattet af en overenskomst mellem TDC A/S og AC-organisationerne eller som i øvrigt kan henføres til AC-organisationernes forhandlingsområde, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.
- Stk. 2 Aftalen omfatter ikke ansatte, der ved bekendtgørelse undtages fra lovgivningen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 2

- Stk. 1 Selskabet skal give medarbejderen oplysninger om følgende forhold:
- 1) Selskabets og medarbejderens identitet.
 - 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsageligt udføres, oplysning om, at medarbejderen er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller selskabets adresse.
 - 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, stilling eller jobkategori.
 - 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
 - 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
 - 6) Medarbejderens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
 - 7) Varigheden af medarbejderens og selskabets opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
 - 8) Den gældende eller aftalte løn, som medarbejderen har ret til ved ansættelsesforholdets begyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
 - 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
 - 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.
- Stk. 2 Oplysningerne skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

§ 3

- Stk. 1 Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i udlandet, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal selskabet give følgende supplerende oplysninger:
- 1) Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet.
 - 2) Den valuta, som lønnen udbetales i.
 - 3) I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
 - 4) I givet fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.
- Stk. 2 De oplysninger, som en udstationeret medarbejder har krav på, skal gives inden afrejsen.

§ 4

- Stk. 1 Selskabet skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1, give medarbejderen skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser.
- Stk. 2 Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

§ 5

- Stk. 1 Oplysninger kan gives i de dokumenter og på den måde, der er nævnt i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.
- Stk. 2 For så vidt angår oplysningerne i § 2, stk. 1, nr. 6-9, anses oplysningspligten for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i § 2 stk. 3 i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

§ 6

- Stk. 1 Sag om, hvorvidt selskabet har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis medarbejderen efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet selskabet om de manglende oplysninger, og selskabet herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

§ 7

- Stk. 1 Aftalen træder i kraft 1. april 1995, og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået den 1. juli 1993 eller senere. Overgangsbestemmelsen i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

København, den 4. oktober 1995

TDC A/S

Ingeniørforbundet i Danmark
 Dansk Magisterforening
 Danmarks Jurist- og Økonomforbund
 Ansatte Arkitekters Råd
 Foreningen af Danske Civiløkonomer
 Den Danske Landinspektørforening
 Bibliotekarforbundet
 Erhvervssprogligt Forbund
 Dansk Psykologforening

BILAG 3

OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

Organisation	Pensionskasse
Forbundet Kultur og Information	PFA Pension
Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Dansk Magisterforening, og Dansk Psykolog Forening	Akademiker Pension
Den danske Landinspektørforening	Danica Pension
Djøf	P+
	AP Pension (Civiløkonomer ansat før 1. januar 2010)
Forbundet Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA pension
Ingeniørforeningen, IDA	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP) P+
Jordbrugsakademikerne	Agronomer, hortonomer og landskabsarkitekter: Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
	Forstkandidater: PFA Pension
Pharmadanmark	PFA

BILAG 4

Vedrørende implementering af EU-arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne aftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Parterne er enige om, at denne aftale implementerer ovennævnte direktiv.

Aftalen om implementering af arbejdstidsdirektivet indgås i tilslutning til den mellem parterne indgåede overenskomst, og aftalen kan således opsiges med henblik på ændring af aftalens bestemmelser sammen med overenskomsten.

Daglig hviletid

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Pauser

Medarbejdere i TDC har krav på en pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Ugentlig hviletid

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

Ferie

Der henvises til ferieloven og gældende overenskomst, såfremt der deri er bestemmelser om ferie.

Ikrafttrædelse og ophør

Denne aftale træder i kraft 1. april 1997.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne dog forpligtet til at overholde bestemmelserne i denne aftale om implementering af direktiv nr. 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse tilrettelæggelse af arbejdstiden, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

København, 17. september 1997

For Dansk Industri

For Ingeniørforbundet i Danmark
For Dansk Magisterforening

For TDC A/S

For Danmarks Jurist- og
Økonomforbund
For Ansatte Arkitekters Råd
For Foreningen af Danske
Civiløkonomer
For Den Danske Landin-
spektørforening
For Bibliotekarforbundet
For Erhvervsprogligt
Forbund
For Dansk Psykologfor-
ening

BILAG 5

Om pensionsmæssig overgang

Størrelsen af den eksisterende pensionsindbetaling for den enkelte medarbejder forbliver uændret (dog med forhøjelse af pensionsindbetalingen som følge af reguleringen pr. 1. april 1997) på tidspunktet for overgangen til den nye lønbestemmelse jf. overenskomstens § 3, og for medarbejdere i TDC Forlag A/S, der indplaceres på overenskomsten, jf. protokollat 3. Partene er dog enige om ved kommende overenskomstfornyelser ved hjælp af eventuelt afsatte midler og i forbindelse med individuelle lønreguleringer af den enkelte medarbejders faste løn ud fra en bruttolønsbetragtning at søge at pensionsforsikre medarbejderne i overensstemmelse med overenskomstens § 5 (pension) (nu §4)

København den 17. september 1997

For Dansk Industri

For TDC A/S

For Ingeniørforbundet i Danmark

For Dansk Magisterforening

For Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For Ansatte Arkitekters Råd

For Foreningen af Danske Civiløkonomer

For Den Danske Landinspektørforening

For Bibliotekarforbundet

For Erhvervssprogligt Forbund

For Dansk Psykologforening

BILAG 6**OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2025****Overenskomster****mellem****Nuuday A/S og TDC NET A/S****og****Akademikerorganisationerne**

Parterne har indgået aftale om fornyelse af Overenskomst mellem TDC NET A/S og Nuuday A/S på den ene side og Akademikerorganisationerne på den anden side for en 3-årig periode.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet. Der tages desuden forbehold for akademikerorganisationernes godkendelse. Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Der er mellem parterne enighed om følgende:

1. Løn, overenskomstens § 3**1.1. Regulering af mindstelønssatserne**

Mindstelønssatserne ændres i § 3, stk. 1, til:

- | | |
|--|-------------|
| - Pr. 1. maj 2025 udgør startlønnen | 362.722 kr. |
| - Pr. 1. marts 2026 udgør startlønnen | 369.456 kr. |
| - Pr. 1. marts 2027 udgør startlønnen | 376.190 kr. |
|
 | |
| - Pr. 1. maj 2025 udgør lønnen efter 3 år mindst | 416.617 kr. |
| - Pr. 1. marts 2026 udgør lønnen efter 3 år mindst | 423.366 kr. |
| - Pr. 1. marts 2027 udgør lønnen efter 3 år mindst | 430.097 kr. |

Mindstelønssatser i § 3, stk. 5, ændres til:

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| - Pr. 1. maj 2025 er timelønnen | 167,75 kr. |
| - Pr. 1. marts 2026 er timelønnen | 171,25 kr. |
| - Pr. 1. marts 2027 er timelønnen | 174,75 kr. |

1.2. Regulering af satserne

Der er aftalt en regulering af de satser som fremgår af partneres lokalaftaler vedr. hjemmevagt, tilkaldevagt og tilkaldeordning.

Herefter er følgende satser gældende i:

§ 9, stk. 1:

- Pr. 1. maj 2025	96,94 kr.
- Pr. 1. marts 2026	100,33 kr.
- Pr. 1. marts 2027	103,84 kr.

§ 9, stk. 3:

På hverdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. maj 2025	1.575,04 kr.
- Pr. 1. marts 2026	1.630,17 kr.
- Pr. 1. marts 2027	1.687,23 kr.

Ved tilkald i weekender og på helligdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. maj 2025	1.878,40 kr.
- Pr. 1. marts 2026	1.944,15 kr.
- Pr. 1. marts 2027	2.012,19 kr.

Følgende udstationeringstillæg i § 18, stk. 2, er gældende:

- Pr. 1. maj 2025	10.778,74 kr.
- Pr. 1. marts 2026	11.155,99 kr.
- Pr. 1. marts 2027	11.546,45 kr.

Herudover reguleres protokoller og lokalaftaler nedenfor med 3,5 pct. hvert af årene 2025, 2026 og 2027, idet det dog bemærkes, at der ikke aktuelt er medarbejdere på alle de nævnte aftaler:

- [Hjemmevagtssaftale – NetDesign 2015](#)
- [Hjemmevagtssaftale – Infrastructure & Operations 2015](#)
- [Hjemmevagtssaftale – TV & Datacenter 2016](#)
- [Hjemmevagtssaftale – Koncernsikkerhed 2016](#)
- [Hjemmevagtssaftale – Digital 2018](#)
- [Hjemmevagtssaftale – Company Mobile 2019](#)
- [Hjemme-/Tilkaldevagt – Fulfillment Mobile and Online 2015](#)
- [Tilkaldevagt – Mobil & CaaS](#)
- [Tilkaldeordning – IT Development \(OI\), IT Operations \(OM\) og Networks, Gigaspeed og TV Services \(ONT\) 2017](#)
- [Tilkaldeordning – Business Intelligence & Analytics 2016](#)
- [Tilkaldeordning – TV & Datacenter 2016](#)
- [Pressevagtordning – Koncern Kommunikation 2004](#)
- [Tillæg til pressevagtordning 2019](#)

1.3. Individuel lønregulering

Når forligsmandens mæglingsforslag på det private arbejdsmarked er vedtaget, igangsætter selskaberne uden anden aftale med AC-organisationerne end bilag 8, den individuelle lønreguleringsproces.

Forpersonen og næstforpersonen for AC-Tele sikres dog en samlet individuel lønudvikling i 2025, 2026 og 2027 svarende til den gennemsnitlige lønregulering målt på gruppen af fortsat ansatte AC'ere i det selskab, hvor forpersonen henholdsvis næstforpersonen er ansat. Dette gælder også efter 2027, medmindre dette punkt opsiges særskilt, som en lokalaftale med 3 måneders varsel. Reguleringen opgøres og udbetales senest i marts måned året efter.

1.4. Regulering af Fritvalgs Lønkontoen

Fritvalgs Lønkonto forhøjes og udgør pr. 1. marts 2026 6,75 pct. og pr. 1. marts 2027, 7,75 pct.

Selskaberne kan vælge at værdien af feriefridage indbetales på medarbejderens Fritvalgslønkonto.

Selskaberne indbetaler i givet fald 2,5 pct. af den ferieberettigede løn, efter at medarbejderen har opnået 9 månedens anciennitet.

2. Pension, overenskomstens § 4

Det er aftalt at pensionsbidraget i overenskomstens § 4, stk. 1, fra 1. maj 2025, ændres, således at selskabernes bidrag hæves med 1 procentpoint.

Til medarbejdere, med tjenestemandspensionsrettigheder, forhøjes pensionsoverbygningen pr. 1. maj 2025 med 1 procentpoint. Derudover forhøjes den faste løn med 0,65 pct. ligeledes pr. 1. maj 2025.

3. Ligeløn

Parterne er enige om, at ligeløn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi er en vigtig forudsætning for et retfærdigt arbejdsmarked og motivation blandt medarbejderne.

Når parterne har klarhed over de forpligtelser, der følger af loven, som implementerer løngennemsigtslighedsdirektivet, vil parterne mødes for at vurdere, om der er behov for yderligere tiltag.

4. Frihed i familiemæssige situationer

Medarbejdere har ret til frihed i særlige familiemæssige situationer. Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Medarbejderes har ret til frihed i følgende situationer:

- e) Medarbejdere med børn under 14 år har ret til op til 2 børneomsorgsdage pr. barn pr. ferieafholdelsesperiode. Disse dage kan anvendes til særlige omsorgsbehov, hvor det er nødvendigt, at medarbejderen drager omsorg for barnet.
- f) Medarbejdere med børnebørn under 14 år har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.
- g) Medarbejderen har ret til 2 familieomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og planlagte helbredsconsultation, behandlinger og møder med offentlige myndigheder. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forældre, ægtefælle/samlever.
- h) I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forældre, ægtefælle/samlever.

Der kan kræves dokumentation for behovet for afholdelse af familieomsorgsdage, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderne kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgslønkonto, forudsat at der er dækning.

Pkt. a-d forudsætter, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet.

Ovenstående indsættes i overenskomstens § 15, som nyt stk. 3, og som konsekvens bliver nuværende stk. 3, 4 og 5 til stk. 4, 5 og 6.

5. Orlov efter overenskomstens § 12

Til overenskomstens § 12 tilføjes følgende bestemmelser:

Stk. 9

Medarbejderen har 2 ekstra ugers orlov efter barnets fødsel med fuld løn ud over de 24 ugers orlov, hvis Selskabet får refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Hvis begge forældre arbejder i Selskabet, kan kun den ene tage de 2 uger, eller de kan deles mellem forældrene.

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødsel/modtagelsen.

Hvis refusionen er lavere end den maksimale dagpengesats, bliver medarbejderens løn tilsvarende nedsat.

Stk. 10

En social forælder kan modtage op til 25 ugers overdraget orlov. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som social forælder. En social forælder er en person med en forældrelignende relation til et barn, jf. nærmere barselslovens § 23 a, stk. 3. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer

barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. 11

Et nærtstående familiemedlem kan modtage op til 17 ugers overdraget orlov, hvis barnet har en solofoførælder. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som nærtstående familiemedlem. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. 12

Bestemmelsen i stk. 9-11 træder i kraft for børn der fødes den 1. juni 2025 eller senere. Børn der fødes før denne dato, er omfattet af de hidtidige regler. Bestemmelserne i stk. 9-11 gælder for medarbejdere, som har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det tidligere stk. 9 bortfalder.

Betegnelsen "fader" eller "medmor" ændres til "den anden forælder".

6. Tryghed i ansættelsen

Parterne er enige om at det er vigtigt med et inkluderende arbejdsmiljø og skabe de bedste betingelser for medarbejdere med neurodivergente profiler (fx ADHD, Autisme og Aspergers).

Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge udviklingen heri, herunder på det øvrige arbejdsmarked.

7. Senkarriere

En samtale om senkarrierer kan afholdes i forbindelse med en udviklingssamtale og kan omhandle, hvad partnerne i fællesskab kan gøre for, at medarbejderen har lyst til at blive længere i sit job.

Herudover kan det med afsæt i dialogen om senkarriere afklares, om medarbejderen har særlige behov for kompetenceudvikling.

8. Anvendelse af Fritvalgslønkonto

Fritvalgslønkontoen kan anvendes til finansiering af frihed i særlige familiemæssige situationer, indbetaling på pensionsordning, udbetaling og anden frihed uden løn. Desuden kan Fritvalgslønkontoen anvendes til at finansiere seniorfridage, jf. parternes aftale om administration af Fritvalgslønkontoen. Det er dog aftalt, at medarbejderen, når medarbejderen har 5 år til pensioneringstidspunktet, kan finansiere op til i alt 12 seniorfridage af Fritvalgslønkontoen, hvis der er midler på kontoen. Desuden kan det mellem leder og medarbejder, når medarbejderen har 5 år til pensioneringstidspunktet, aftales, at Fritvalgslønkontoen kan finansiere yderligere seniorfridage, hvis der er midler hertil på kontoen.

9. Data

Det er aftalt at parterne straks efter overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2025 drøfter evt. ændringer i bilag 9.

Herefter udestår der ikke krav mellem parterne vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2025.

København, den 12. marts 2025

For TDC NET A/S og Nuuday A/S

For Akademikerorganisationerne i TDC

For AC-Tele

BILAG 7

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2000

P R O T O K O L L A T

om

Deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS

TDC og AC-organisationerne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

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

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

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

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

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

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

- a) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.



Bilag 8 - Løndannelse

1. Lønudvikling

Lønsummen og den faktiske lønudvikling opgøres således at lønudvikling måles som udviklingen mellem lønsummen for den faste løn pr. 31. december det foregående år og lønsummen for den faste løn 31. december indeværende år. Opgørelsesmetoden baserer sig på AC-medarbejdere ansat den 31. december det foregående år og frem til 31. december i indeværende år (fortsat ansatte).

2. Principper for individuel lønregulering

Lønreguleringen sker efter en konkret vurdering og under hensyn til bl.a.:

- medarbejderens indsats
- kvalifikationer
- funktion
- erfaring
- uddannelse
- opnåede resultater
- kønsneutral vurdering

Mulighed for at fastholde medarbejderen og markedsværdien for det pågældende job vil ligeledes indgå i vurderingen.

Det tilstræbes, at en eventuel lønregulering bør være af en vis størrelse, så det er mærkbart og motive-rende for den enkelte medarbejder. Det tilstræbes at lønsamtaler holdes hurtigst muligt efter 1. april og så vidt muligt inden 1. juli samme år. I overenskomstfornyelses år er forventningen at lønsamtalerne ikke kan være afviklet tidligere end med udgangen af august.

Manglende regulering kan bl.a. være begrundet i:

- medarbejderen er nyansat eller har lige skiftet job og har dermed netop fået drøftet sine lønforhold,
- medarbejderen har indgået ny bonusaftale, eller bonusaftaleprocenten er hævet, eller
- jobbet indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til lønregulering.

Begrundes manglende lønregulering med, at markedslønnen allerede er opnået, forudsættes lederen at redegøre nærmere for baggrunden for denne vurdering. Lederen kan fremvise data for denne vurdering.

Lønregulering kan desuden udelades, hvis medarbejderens indsats ikke giver grundlag for en lønudvikling, og hvis der i den forbindelse er en igangværende dialog mellem leder og medarbejder. I den forbindelse drøftes eventuelle konkrete mål - og hvordan og hvornår - en fremtidig lønudvikling kan sikres.

Disse årsager skal ikke anses for udtømmende, men begrundelserne skal være saglige.

Der kan ikke i argumentationen for at en medarbejders løn ikke reguleres indgå, at medarbejderens leder er ny leder for medarbejderen eller at der i øvrigt er gennemført en organisationsændring.

3. Principper for lønsamtale

Lønsamtalen er obligatorisk og gennemføres af nærmeste leder med personaleansvar, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Rollen som leder er - også i denne sammenhæng - at støtte og inspirere til fortsat engagement og højt aktivitetsniveau.



Lønsamtalen mellem leder og medarbejder skal have karakter af en egentlig løndrøftelse, hvor begge parter kan fremsætte krav og tilbud. Samtalen må ikke få karakter af en lønorientering. Afgørelsen af om og hvilken lønregulering medarbejderen skal have, er dog lederens. Lederen skal være ærlig, præcis og give et reelt og konstruktivt budskab, og forberede og gennemføre lønsamtalen ud fra følgende principper:

- medarbejderen indkaldes til lønsamtale i god tid, normalt mindst 3 arbejdsdage før
- lederen skal som udgangspunkt være alene med medarbejderen, og kunne føre samtalen uforstyrret
- lederen skal afsætte den nødvendige tid til lønsamtalen og denne skal foregå i den fornødne ro og i øvrigt inden for rammer der tager hensyn til, at der er tale om en lønsamtale
- lederen forventes at beskrive og forklare baggrunden for beslutningen og beskrive og forklare konsekvenser samt udviklingsønsker/-muligheder
- medarbejderen skal have en egentlig og for den enkelte forståelig begrundelse for lønsamtalens resultat
- begrundelsen skal være saglig og systematisk, og begrundet i ovenstående principper for individuel regulering

Medarbejderen forventes at have vurderet egne kompetencer, indsats og resultater samt hvordan medarbejderen fortsat kan bidrage til forbedrede resultater og et godt arbejdsklima.

Individuel lønregulering og eventuelt aftalte mål for en fremtidig regulering dokumenteres – aktuelt i digitalt samtalskema.

Hvis lønsamtalen ikke afsluttes umiddelbart, har lederen ansvar for at meddele medarbejderen det endelige resultat, så snart det foreligger.

For medarbejdere på barselsorlov eller anden form for orlov med løn aftales mellem leder og medarbejder hvorledes og hvornår lønsamtalen gennemføres inden for ovennævnte rammer.

København, den 14. marts 2023



Bilag 9

1. Månedlig information

Formanden for AC-Tele modtager en gang pr. måned ved en måneds udgang fra TDC NET A/S følgende to lister på ansatte medarbejdere på AC-overenskomsten.

Liste 1 er på navn og indeholder:

- navn
- lønnummer
- firmanavn
- stednummer
- kontorforkortelse
- stilling
- e-mail

Formålet med denne liste er at give AC-Tele et overblik over, hvor i organisationen, der er ansat medarbejdere indenfor AC Tele-overenskomstens dækningsområde, så AC-Tele:

- kan varetage medarbejdernes interesse i et bredt forhandlingsmæssigt perspektiv, f.eks. i forbindelse med lønforhandling.

Liste 2 er anonymiseret og indeholder:

- Aktuel løn, herunder pension (eget bidrag i procent, arbejdsgiverbidrag i procent, pensionsselskab) og bonus (type, procent)
- Fødselsår
- Køn
- Anciennitetsdato
- Stilling (herunder om ledelsesansvar)
- Arbejdstidsaftale (om medarbejderen er ansat på §§ 7 eller 8 og herunder om det er med eller uden betalt frokostpause og om der er indgået aftale om plustid)
- Selskab, lokation, enhed, kontor og betegnelse
- Personalegruppe (studentermehjælper, graduates, flexjob mm)

Listerne udleveres til formanden for AC-Tele.

Listerne må ikke sammenkøres til at lave yderligere identifikation af medarbejderne.

Liste 1 og 2 kan deles med tillidsrepræsentanterne i forhold til løsning af tillidsrepræsentantens opgaver indenfor eget valggrundlag, og med en person, hvis opgave er at bistå med statistik, analyseopgaver o.lign. Liste 2 kan deles med akademikerorganisationerne. Listerne må ikke yderligere offentliggøres eller videresendes. Liste 1 vil kunne deles med Akademikerorganisationerne i forbindelse med overenskomstfornyelsesprocessen.

2. Information ved advarsler og afskedigelser

I forbindelse med advarsler, og afskedigelser informeres AC-Tele efter overenskomstens § 10, stk. 2 og 3.



3. Information i forbindelse med løndannelsen

AC-Tele modtager to gange årligt følgende oplysninger for alle ansatte på AC-overenskomsten i anonymiseret form:

1. stigning i den aktuelle løn og/eller ændring i bonus % fordelt pr. organisationsenhed
2. hvor mange personer pr. organisationsenhed, der ikke er reguleret og med angivelse af begrundelsen herfor
3. for hver organisatoriske enhed oplyses:
 - a. laveste lønregulering større end 0 i såvel kr. som %:
 - b. højeste lønstigning i såvel kr. som %,
 - c. samlet stigning i % opdelt på køn,
 - d. gennemsnitlig stigning i kr., inkl. evt. ikke-regulerede medarbejdere, opdelt på køn,
4. lønsum for AC-gruppen før og efter regulering opdelt på køn og ledere/ikke-ledere

Første informationen gives som udgangspunkt som en foreløbig information ca. 4 måneder efter igangsætningen af årets lønreguleringer og endeligt efter 31. december i det år, der måles på.

Det er mellem parterne aftalt, at der umiddelbart efter fornyelse af overenskomsten gennemføres en fælles analyse med henblik på at vurdere om opgørelsesmetoden skal være for "forsat ansatte" eller "alle ansatte". Hvis der ændres opgørelsesmetode, ændres der betegnelse i bilag 9.

4. Udveksling af information i øvrigt

Parterne er enige om, at der ikke ud over de tilfælde, der fremgår af §§ 8, stk. 4 og 10, stk. 2 og 3, samt dette bilag er krav på udlevering af oplysninger. AC-Tele har derfor alene krav på oplysninger herudover, hvis det særskilt måtte fremgå af lov.

Dette bilag tager ikke stilling til datadeling ved overtallighed og virksomhedsoverdragelser.

5. Opsigelse og ikrafttræden af dette bilag

Parterne er enige om at stoppe den i dette bilag udveksling af oplysninger med øjeblikkelig virkning, hvis Datatilsynet måtte udtale, at den er i strid med det retsgrundlag, der gælder for behandling af persondata.

Bilaget, der er en del af overenskomsten, træder i kraft, når overenskomstfornyelsen i 2023 er tilendebragt, og følger bestemmelserne i overenskomsten for opsigelse.

København, den 14. marts 2023



BILAG 10

Tilbagekøb af pensionsordning

I tilknytning til overenskomstens § 4, stk. 4 har parterne aftalt, at vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. for så vidt angår TDC's indbetalinger til Akademikerorganisationernes dertil knyttede pensionskasser, gælder regler svarende til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning ved jobskifte). Pt. Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 (Perst. Nr 053-09). Bestemmelsen angår ikke for TDC's indbetalinger til PFA eller andre selskaber