

OVERENSKOMST

om ansættelses-, løn- og arbejdsforhold

for

butikshefer/chefoptikere

mellem

F.A. Thiele A/S

og

Serviceforbundet / Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne

1. april 2023 - 1. april 2025

INDHOLD

§ 1	Overenskomstens område	4
§ 2	Generelle ansættelsesvilkår	4
§ 3	Arbejdstid	4
§ 4	Løn	4
§ 5	Pension	5
§ 6	Fritvalgs Lønkonto	5
§ 7	Barsel og adoption	7
§ 8	Barns sygdom og hospitalsindlæggelse	10
§ 9	Ferie og feriefridage	11
§ 10	Efteruddannelse, kompetenceudviklingsstøtte i opsigelsesperioden og frihed til vejledning ved opsigelse	14
§ 11	Optikernes Kompetenceudviklingsfond	14
§ 12	Ligelønsnævn	15
§ 13	Hovedaftalen	16
§ 14	Ikke-forringelsesaftale	16
§ 15	Overenskomstens løbetid	16
	Protokollater tilknyttet overenskomsten:	17
	Aftale om elektroniske dokumenter	18
	Aftale om seniorordning	18

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter optikere og optometriste, der er bemyndiget til på arbejdsgiverens vegne at foretage dispositioner i en forretning, hvor arbejdsgiveren ikke selv er beskæftiget. Disse optikere betegnes som chefoptikere.

I større forretninger der er delt op i afdelinger, kan der være en chefoptiker i hver afdeling.

For at være chefoptiker og omfattes af denne overenskomst forudsættes det, at chefoptikeren har følgende beføjelser:

- Arbejdstilrettelæggelse, herunder ferieplanlægning, overarbejdsplæg, afspadsning og vagtplans-udarbejdelse.
- Instruktionsbeføjelse vedrørende salgsarbejde og det faglige optikerarbejde.
- Indstillingsret ved ansættelse og afskedigelse.

§ 2 Generelle ansættelsesvilkår

Funktionærloven, ferieloven og lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår er gældende.

Det kan i det individuelle ansættelsesbrev aftales, at ferieloven og funktionærloven fraviges i favør af chefoptikeren, f.eks. ved forlænget ferie, forlænget opsigelsesvarsel eller forøget fratrædelsesgodtgørelse.

§ 3 Arbejdstid

Det er ved fastsættelsen af minimallønnens størrelse forudsat, at chefoptikerens arbejdstid følger årsarbejdstidsnormen (37 timer pr. uge x 52 uger) på hovedarbejdsmarkedet.

Grundlovsdag er en hel fridag.

§ 4 Løn

Minimallønnen udgør:

1. april 2023 kr. pr. mdr.	1. april 2024 kr. pr. mdr.
40.503	41.224

Den enkelte chefoptiker forhandler, som udgangspunkt én gang pr. år derudover, selv størrelsen af sit personlige tillæg, herunder et eventuelt præstationsbetinget lønsystem.

Ved fastsættelsen af det personlige tillægs størrelse, tages der højde for dels, at chefoptikeren er ansat med fleksibel arbejdstid, dels for arbejde udført på særlige tidspunkter indenfor butikkens åbningstid.

Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med individuel lønvurdering.

§ 5 Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Bidraget til ordningen udgør:

Virksomheden	10 %
Chefoptikeren	5 %
I alt	15 %

Pr. 1. juni 2023 er bidraget til ordningen:

Virksomheden	11 %
Chefoptikere	4 %
I alt	15 %

Der henvises til Samarbejdsaftale om PFA Plus for Ur og Optik Pension af 1. marts 2012.

Stk. 2. Beregningsgrundlaget

Pensionsbidraget beregnes af den ferieberettigede løn. Der beregnes ikke pension af feriepenge ved fratrædelse.

Stk. 3. Sundhedsordning

Chefoptikere, som har mindst 9 måneders uafbrudt lønnet beskæftigelse i samme virksomhed, og som gennemsnitlig er beskæftiget i mindst 15 timer om ugen, omfattes af en forebyggende sundhedsordning.

Sundhedsordningen skal minimum omfatte tværfaglig behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zoneterapeut og massør af arbejdsrelaterede skader.

Virksomheden betaler et bidrag på op til kr. 600 pr. år pr. chefoptiker, der er indtrådt i ordningen.

Sundhedsordningen kan tegnes i PFA-pension eller i et andet pensions/forsikringsinstitut bestemt af virksomheden.

§ 6 Fritvalgs Lønkonto

For at imødekomme individuelle ønsker om valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte chefoptiker sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

INDBETALING

Der afsættes 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. juni 2023 afsættes der i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. april 2024 afsættes der i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Chefoptikere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Chefoptikere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetaling af det månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

UDBETALING

Chefoptikeren kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at chefoptikeren holder fri, fx ved ferie, feriefridage, overenskomstmæssige fridage, børns 2. hele sygedag og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Chefoptikeren skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Chefoptikeren vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For chefoptikere, der har aftalt reduceret arbejdstid i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen.

MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer chefoptikeren ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni jf. ovenfor, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med chefoptikerens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at chefoptikeren er blevet opfordret til at træffe valg.

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere chefoptikeren om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og overenskomstparterne udarbejder informationsmateriale, der kan

understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med chefoptikeren aftale, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 6, udbetales løbende sammen med lønnen. Virksomheden kan ikke som individuelt ansættelsesvilkår sætte betingelse om, at der skal ske løbende udbetaling.

RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

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

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

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

§ 7 Barsel og adoption

1. Graviditets-, barsels, og fædreorlov

- A. Der henvises til gældende lovgivning.
- B. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at chefoptikeren har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Virksomheden betaler chefoptikeren løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme chefoptiker løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselorlov).

Det er en forudsætning for betaling, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til chefoptikeren tilsvarende.

- C. Under samme betingelser som i litra B betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).
- D. Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidligere forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til denne ene eller den anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal chefoptikeren af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

E. *For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere*

Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for chefoptikere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal chefoptikeren af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når chefoptikeren ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

F. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Oversigt over løn i orlovsperioderne:

Orlovsperioder	Lønforpligtelse
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Oversigt over løn i orlovsperioderne:

Orlovsperioder	Lønforpligtelse
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Stk. 2. Ekstra pensionsbidrag under barselorlov

Under de 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til chefoptikere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som afholder orlov efter litra B.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr.	Arbejdstagerbidrag pr. mdr.	Samlet bidrag pr. mdr.
1.360 kr.	680 kr.	2.040 kr.

Til deltidsansatte indbetales der et forholdsmæssigt bidrag.

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), jf. litra B, indbetales et ekstra pensionsbidrag til chefoptikere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr.	Arbejdstagerbidrag pr. mdr.	Samlet bidrag pr. mdr.
2.957 kr.	592 kr.	3.549 kr.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 8 Barns sygdom og hospitalsindlæggelse

Stk. 1. Børns sygdom

Chefoptikeren har, hvis det er nødvendigt, ret til frihed med fuld løn ved barnets første hele sygedag. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af chefoptikerens arbejdsdag, og chefoptikeren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation - fx i form af tro- og loveerklæring. Reglen vedrører børn under 14 år.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har chefoptikeren ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag er uden løn, men chefoptikeren kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6.

Stk. 2. Hospitalsindlæggelse

Chefoptikere har, hvis det er nødvendigt, ret til frihed ved indlæggelse på hospital sammen med et barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene til den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Der indrømmes frihed til chefoptikeren, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvis i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Chefoptikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

3.1 Børneomsorgsdage

- A. Chefoptikere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Chefoptikeren kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn chefoptikeren har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og chefoptikeren under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- C. Børneomsorgsdagene afholdes med fuld løn.

Stk. 4. Frihed ved barnets lægebesøg

Chefoptikere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Denne fridag er uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6.

§ 9 Ferie og feriefridage

Stk. 1 AFTALE OM FERIE

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

FAGRETIG BEHANDLING

Uoverensstemmelser vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres fagretligt. Uoverensstemmelser om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER M.V.

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat chefoptiker 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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

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

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

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere chefoptikeren herom forud for

ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15, kan ferie der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet holdes og varsles på forskud.

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

Fratræder en cheftiker i løbet af ferieåret, og har cheftikeren på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i cheftikerens krav på løn og feriepenge.

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

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

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

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

OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og cheftikeren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelse, at ferien overføres.

Hvis en cheftiker, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har cheftikeren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

Overført ferie kan, medmindre andet er aftalt, varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

MODREGNING I FERIEILLÆG

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Eller ferietillægget for perioden 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved chefoptikerens fratræden.

Stk. 2 FERIEFRIDAGE

Chefoptikeren tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A. Chefoptikeren er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor chefoptikeren har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en chefoptiker har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- D. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af chefoptikeren. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.
- E. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan chefoptikeren inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.
- F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation

herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

- G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer chefoptikeren har til gode. Den fratrådte chefoptiker kan rejse krav om compensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

§ 10 Efteruddannelse, kompetenceudviklingsstøtte i opsigelsesperioden og frihed til vejledning ved opsigelse

Stk. 1. Efteruddannelse

Chefoptikeren har, efter aftale med virksomheden, ret til relevant efteruddannelse. Under efteruddannelse ydes fuld sædvanlig løn. Omfang af efteruddannelse aftales med virksomheden.

Chefoptikeren kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport og kursusudgift.

Virksomheden kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om refusion af lønudgifter, som er afholdt i forbindelse med chefoptikerens efter- og videreuddannelse. Bestyrelsen fastsætter de nærmere retningslinjer herfor, jf. § 11, stk. 3, 3. afsnit, 2. dot.

Stk. 2. Kompetenceudviklingsstøtte i opsigelsesperioden

Chefoptikere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed uden løn i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Optikernes Kompetenceudviklingsfond.

Chefoptikeren kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport, kursusafgift og evt. løntab.

Stk. 3. Frihed til vejledning ved opsigelse

Chefoptikere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen / fagforeningen.

§ 11 Optikernes Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne har etableret

en uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond for optikere – ”Optikernes Kompetenceudviklingsfond”.

Stk. 2. Fondens formål

- Fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling.
- Udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem.
- Udvikle efter- og videreuddannelse i optometri for fagets udøvere.
- Give tilskud til kursusafgift og løn i forbindelse med ovennævnte kurser samt fagligt beslægtede kurser.
- Afholde faglige konferencer inden for optometri.
- Afholde seminarer og foredrag med fokus på optikerfaget.
- Finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter.

Stk. 3. Fondens bestyrelse og administration af bidrag til fonden

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne har etableret et sameje, som administrerer de efter stk. 4 indbetalte bidrag. Bestyrelsen består af 6 medlemmer, hvoraf de 3 udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3 af Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne. Formanden for bestyrelsen vælges for en periode på 1 år, og formandskabet går på skift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægterne.

Fondens regnskab offentliggøres én gang årligt.

Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Administration og opkrævning af bidrag samt rimelige administrationsomkostninger
- Retningslinjer for uddeling
- Regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Stk. 4. Finansiering

Pr. 1. april 2020 udgør bidraget 1.493,00 kr. pr. år pr. chefoptiker, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. juli 2023 udgør bidraget i alt 1.658,00 kr. pr. chefoptiker, der er omfattet af overenskomsten.

Indbetaling af bidrag til fonden sker til Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne, hos hvem fonden har hjemsted.

§ 12 Ligelønsnævn

På en række overenskomstområder har parterne indstillet til LO og DA, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

LO og DA tilstræber at efterkomme dette ønske efter de overordnede rammer, der er aftalt mellem overenskomstparterne, således, at der kan etableres et ligelønsnævn snarest muligt og inden den 1. oktober 2010.

Såfremt der opnås enighed om et nævn, er det hovedorganisationernes målsætning, at ligelønsnævnet kan indgå i Hovedaftalen som en ny § 5.

§ 13 Hovedaftalen

Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende for nærværende overenskomst. "Norm for regler for behandling af faglig strid" er ligeledes gældende.

§ 14 Ikke-forringelsesaftale

Nærværende overenskomst kan ikke forringe nugældende ansættelsesvilkår for chefoptikere.

§ 15 Overenskomstens løbetid

Nærværende overenskomst for chefoptikere har forskudt løbetid i forhold til optikeroverenskomsten på samme område.

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2023, og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til en 1. april, dog tidligst til ophør 1. april 2025.

Ændringsforslag skal være modparten i hænde ved anbefalet brev én måned før udløbsdatoen.

Til overenskomsten er knyttet følgende overenskomstprotokollat:

§ 1.

Chefoptikere omfattet af overenskomsten er afskåret fra at afgive sympatikonfliktvarsler til fordel for fornyelse af overenskomst for optikere mellem Optikernes Arbejdsgiverforening og Urmagernes og Optikernes Landssammenslutning.

§ 2.

Under lovlig konflikt iværksat af medlemmer under overenskomst for optikere er arbejdsgiveren afskåret fra at pålægge chefoptikeren at udføre arbejdsopgaver, der væsentligt afviger fra de arbejdsopgaver, som sædvanligvis udføres af chefoptikeren.

§ 3.

Der er enighed om, at hovedaftalens § 5 ikke af F.A. Thiele A/S kan påberåbes, så længe der mellem parterne består en kollektiv overenskomst, som dækker chefoptikere/forretningsbestyrere.

§ 4.

Under henvisning til minimallønsniveauet er det aftalt, at 5 % af den i § 4 aftalte minimalløn i henseende til organisationens påtaleret vedrørende misforhold anses som et personligt tillæg. Arbejdsgiveren er berettiget til at visualisere dette forhold på chefoptikerens lønseddel.

København, den 7. august 2003

F.A. Thiele A/S

Urmagernes og Optikernes
Landssammenslutning

Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Når chefoptikeren er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Aftale om seniorordning

Virksomheden og den enkelte chefoptiker kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

A. Chefoptikeren og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

B. Seniorordninger kan etableres for chefoptikeren fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

C. Chefoptikeren og virksomheden kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion aftale at konvertere indbetalinger på Fritvalgs Lønkontoen, så de kan anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen i form af løbende månedlige udbetalinger. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden, herunder er parterne enige om, at de konverterede midler ikke er feriepengeberettiget.

Parterne er endvidere enige om, at chefoptikeren og virksomheden kan aftale, at chefoptikeren, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke afholdte feriefridage. Chefoptikeren kan inden 3 uger efter ferieårets udløb anmode om, at ikke afholdte feriefridage hensættes til opsparing i stedet for udbetaling jf. § 9, afsnit "Feriefridage". Værdien heraf kan, eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på Fritvalgs Lønkontoen, komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Denne ordning kan indsættes i ovenstående overenskomsttekst, forudsat at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil Dansk Erhverv Arbejdsgiver kunne dække tilgodehavendet via feriepengegarantien.