

OVERENSKOMST

om ansættelses-, løn- og arbejdsforhold

for

butikshefer/chefoptikere

mellem

F.A. Thiele A/S

og

Serviceforbundet / Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne

1. april 2025 - 1. april 2028

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	Frihed og fravær	9
§ 9	Ferie og feriefridage	11
§ 10	Efteruddannelse, kompetenceudviklingsstøtte i opsigelsesperioden og frihed til vejledning ved opsigelse	15
§ 11	Optikernes Kompetenceudviklingsfond	16
§ 12	Ligelønsnævn	17
§ 13	Hovedaftalen	17
§ 14	Ikke-forringelsesaftale	17
§ 15	Overenskomstens løbetid	17
	Protokollater tilknyttet overenskomsten:	18
	Aftale om elektroniske dokumenter	19
	Aftale om seniorordning	19
	Forståelsesaftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto	19

§ 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, afspadsering 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 2025 kr. pr. md.	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. maj 2026 kr. pr. md.	1. maj 2027 kr. pr. md.
41.224	41.825	42.386	42.947

Hvis chefoptikeren beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale. Den enkelte chefoptiker forhandler 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

Pr. 1. juni 2023 er bidraget til ordningen:

Virksomheden	11 %
Chefoptikere	4 %
I alt	15 %

Pr. 1. maj 2025 er bidraget til ordningen:

Virksomheden	12%
Chefoptikeren	4%
I alt	16%

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 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. april 2026 afsættes der i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. april 2027 afsættes der i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Chefoptikere, der pr. 1. september har ret til feriefri fridage, jf. § 9, stk. 2, 1. pkt. (fra 1. september 2025: § 9, stk. 2, pkt. 2, litra B), kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefri fridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen. En feriefri fridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefri fridage 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, feriefri fridage, overenskomstmæssige fridage, børns 2. og 3. hele sygedage og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående dog maksimalt 3 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.

CHEFOPTIKERENS VALGMULIGHEDER

Chefoptikeren kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen på følgende måder:

1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. aftale om seniorordning.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.

MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer cheftoptikeren 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 cheftoptikerens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at cheftoptikeren er blevet opfordret til at træffe valg.

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere cheftoptikeren om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og overenskomstparterne udarbejder informationsmateriale, der kan understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med cheftoptikeren 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 førstkommande lønudbetaling.

Midler som cheftoptikeren 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

A. Betingelser

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at Cheftoptikeren har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

B. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 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.

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for Chefoptikere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

F. Ekstra pensionsbidrag

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

G. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

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

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

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

H. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen”.

§ 8 Frihed og fravær

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 2 fridage. Disse fridage 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. Børnebørns-omsorgsdage

Chefoptikere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Chefoptikeren kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn Chefoptikeren har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og Chefoptikeren under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn, men Chefoptikeren kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6.”

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Ledsagelse af nærtstående

Chefoptikere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at

ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis Chefoptikerens deltagelse er påkrævet. Chefoptikerens kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående Chefoptikerens har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har Chefoptikerens, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem Chefoptikerens og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og Chefoptikerens under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når Chefoptikerens er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal Chefoptikerens straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men Chefoptikerens kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6.

§ 9 Ferie og feriefriidage

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.

FAGRETLLG BEHANDLLNG

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 cheftokterens 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 cheftokteren 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 cheftokteren kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en cheftokter i løbet af ferieåret, og har cheftokteren på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i cheftokterens krav på løn og feriepenge.

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

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

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

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

OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og cheftokteren 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 chefoptiker, 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 chefoptikeren 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.

FORHØJET FERIEILLÆG

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har Chefoptikere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Chefoptikere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

Chefoptikere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigede løn, Chefoptikeren ville have fået, hvis de havde været på arbejde i orlovsperioden.

Stk. 2 FERIEFRIDAGE

1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

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. 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 kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)

Chefoptikeren har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Chefoptikeren har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor Chefoptikeren har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Til Chefoptikere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til Chefoptikerens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

Feriefridagene afholdes uden løn, men Chefoptikeren kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

B. Tildelingsordning

Chefoptikeren har ret 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 feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden Chefoptikeren fratræder, modtager Chefoptikeren med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

§ 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 2 ugers 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 2025 udgør bidraget i alt 1.740,50 kr. pr. år pr. Chefoptiker, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. april 2026 udgør bidraget i alt 1.823,00 kr. pr. år pr. Chefoptiker, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. april 2027 udgør bidraget i alt 1.905,50 kr. pr. år 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 2025, og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til en 1. april, dog tidligst til ophør 1. april 2028.

Ændringsforslag udveksles efter aftale mellem parterne.

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, stk. 2, 2. pkt. (fra 1. september 2025: § 9, stk. 2, 2. pkt., litra B)”. 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.

Forståelsesaftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

Såfremt virksomheden overgår til opsparingsordningen i § 9, stk. 2, 2. pkt., litra A, kan Chefoptikeren fortsat afholde tildelte feriefridage jf. § 9, stk. 2, eller § 9, stk. 2, 2. pkt. litra B, i den ferieafholdelsesperiode, hvor de er tildelt.