



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Optikere

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

Om ansættelses-, løn og arbejdsvilkår
for optikere, optometriste og
professionsbachelorere i optometri

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og Serviceforbundet/Serviceforbundet
– Urmagerne og Optikerne

INDHOLD

§ 1 ANSÆTTELSESFORHOLD	5
§ 2 ARBEJDSSTID	5
1. Arbejdstid	5
2. Arbejdstid for deltidsansatte	7
3. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	7
4. Frihed til vejledning ved opsigelse	8
§ 3 LØN	8
1. Minimalløn for optikere og optometriste	8
2. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i praktik	8
3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i fritidsjob	9
4. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikere og optometriste .	9
§ 4 FRITVALGS LØNKONTO	10
§ 5 OVERARBEJDE	12
§ 6 PENSION OG SUNDHEDSORDNING	13
1. Pensionsbidrag	13
2. Beregningsgrundlag	13
3. Pensionsbetingelser	14
4. Pension kan udbetales som tillæg til lønnen	14
5. Medarbejdere i tilskudsberettiget fleksjob	14
6. Sundhedsordning	14
§ 7 FERIE.....	15
1. Ferie.....	15
2. Aftale om ferie.....	15
3. Fagretlig behandling.....	15
4. Optjening og afholdelse af ferie i timer m.v.	15
5. Ferie på forskud og varsling af ferie	16
6. Overførsel af ferie	17
7. Modregning i ferietillæg	17
8. Forhøjet ferietillæg	18
§ 8 FERIEFRIDAGE	18
1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025).....	18
2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)	19

§ 9 BARSEL/ADOPTION	20
§ 10 FRIHED OG FRAVÆR	23
1. Barns sygdom	23
2. Barns hospitalsindlæggelse	24
3. Børneomsorgsdage	24
4. Børnebørns-omsorgsdage	24
5. Frihed ved barnets lægebesøg	25
6. Ledsagelse af nærtstående	25
§ 11 SENIORFRIHED	26
§ 12 TILLIDSMANDSBESTEMMELSER.....	27
1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?.....	27
2. Valget af tillidsrepræsentant	28
3. Tillidsrepræsentantens opgaver	28
4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	29
5. Klubber, opslag	30
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	31
7. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informations- møder om overenskomstfornyelse	32
§ 13 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	32
1. Efter- og videreuddannelse	32
2. Uddannelse i opsigelsesperioden	33
3. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.....	33
§ 14 OPTIKERNES KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	33
1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond	33
2. DA/LO Udviklingsfonden.....	35
§ 15 VEDERLAG TIL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	35
§ 16 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER	35
1. Aftale om behandling af tvistigheder.....	35
2. Organisationsmøde.....	36
3. Generelle spørgsmål	36
4. Gyldighedsperiode.....	36
§ 17 HOVEDAFTALE	36
§ 18 IKRAFTTRÆDEN	36

§ 19 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID	37
Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov	38
Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i fritidsjob.....	38
Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende	38
Indfasning af pensionsordning.....	39
Aftale om elektroniske dokumenter	39
Aftale om forståelse af § 2, stk. 1, litra c, 4. til 6. afsnit.....	39
Aftale om forståelse af Aftale om arbejdstid for deltidsansatte	40
Forståelsesaftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto	40
Aftale om professionsbachelorstuderende	40
Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode.....	40
Aftale om mulighed for at afslå overarbejde	41
Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag	41
Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses, kompetence- og samarbejdsfonden	42
Administrationsomkostninger i arbejdsmarkedspensionsordninger	42
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler	43
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.....	43
Organisationsaftale om databeskyttelse	43

§ 1 ANSÆTTELSESFORHOLD

For ansættelsen gælder funktionærloven.

Professionsbachelorstuderende i optometri (herefter ”professionsbachelorstuderende”) er omfattet af overenskomstens løn- og arbejdsvilkår.

§ 2 ARBEJDSSTID

1. Arbejdstid

A. TIMETAL

Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge svarende til 160,33 timer pr. måned.

Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i gennemsnit over en periode fra 1 uge og indtil 16 uger i fast plan.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til virksomhedens og medarbejderens tarv.

Der kan i overenskomstperioden etableres forsøgsordning om arbejdstidsplanperiode på op til 26 uger. Se forsøgsordningen på side 40.

B. ARBEJDSSTIDSPLANER

Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING

Arbejdstiden placeres mellem kl. 8.00 og til et kvarter efter forretningens lukketid. Arbejdstiden kan endvidere placeres indtil kl. 22.00 4 gange årligt i forbindelse med planlagte mødeaktiviteter, status mv.

Arbejdstiden kan placeres før kl. 8.00 for optikere og optometriste ansat på centralværksteder og i erhvervsoptometriske afdelinger, uden dette giver anledning til ekstra ydelser til medarbejderen.

Arbejdstiden placeres, så der ud over søgnehellidage er mindst 27 hele fridage indenfor en periode på 16 uger.

Der kan kun placeres arbejdstid efter kl. 18.00 på 3 af ugens 5 første dage. Fravigelse af denne regel om arbejdstid efter kl. 18.00 kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. En sådan aftale kan af medar-

bejderen opsiges med 6 måneders varsel til udløbet af en måned. En sådan aftale kan dog ikke indgås med professionsbachelorstuderende i praktik.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 4 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16 ugers periode. Herudover kan der ikke tilrettelægges arbejdstid på yderligere 4 søndage i 16 ugers perioden.

Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. En sådan aftale kan af medarbejderen opsiges med 6 måneders varsel til udløbet af en måned.

På ugens 5 første dage har medarbejderen ret til pause på en 1/2 time pr. dag.

D. ÆNDRING AF ARBEJSTIDSPLANERNE

Såfremt virksomheden måtte ønske at ændre den faste arbejdstidsplan, skal virksomheden senest 4 uger før udløbet af den iværksatte arbejdstidsplan, meddele medarbejderen den skriftlige arbejdstidsplan for den følgende planperiode.

Arbejdstiden kan kortvarigt fraviges ved sygdom.

Den ugentlige arbejdstids placering kan midlertidigt ændres med 4 ugers varsel.

I de tilfælde, hvor medarbejderen ved væsentlige ændringer ikke kan acceptere den varslede arbejdstidsændring, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan ovennævnte regler om varsling af arbejdstid, den daglige arbejdstids placering samt fridagenes placering, i enkelte tilfælde fraviges ved aftale.

E. BEREGNING AF ARBEJDSTID VED FERIE, SØGNEHELLIGDAGE MV.

Ved beregning af arbejdstiden indgår søgnehellidage og enkeltstående feriedage med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag i henhold til arbejdstidsplanen. En uges ferie indgår med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet i henhold til arbejdstidsplanen. Juleaftensdag og Grundlovsdag betragtes som søgnehellidage.

Der ydes fuld sædvanlig løn for søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor der normalt arbejdes efter aftalen.

Falder en søgnehelldag på en arbejdsfrldag, gves en erstatningsfrldag. Dette gælder dog ikke for deltdsansatte.

Deltagelse i efter- eller videreuddannelse i henhold til § 13, 1. afsnit indgår i beregningen af den månedlige arbejdstld med antal kursustimer, dog max. 7,4 timer pr. dag.

Beordret arbejdstld udover aftalt og fastlagt arbejdstld honoreres som overarbejde.

2. Arbejdstld for deltdsansatte

Reglerne for arbejdstldens retteltæggelse og placering, jf. § 2, stk. 1, er for deltdsansatte fraveget på følgende punkter:

- A. Arbejdstlden kan i hvert enkelt tlfælde aftales som en procentdel af den normale arbejdstld, jf. § 2, stk. 1, ltra a.

Arbejdstlden må ikke være mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit over planperioden og 5 timer pr. dag, lørdag, dog mindst 3 timer pr. dag. Undtaget fra ovennævnte er professionsbachelorstuderende i optometri i frtdsjob, andre aktivt studerende, der dokumenterer at være indskrevet på en videregående uddannelse, samt seniorer der kan overgå til folkepension eller efterløn.

- B. Deltidsansatte har ikke plgt til at påtage sig arbejde udover den fast aftalte arbejdstld. Virksomheden kan dog beordre udførelse af overarbejde. Dette overarbejde aflønnes i givet fald i henhold til § 5.

Virksomheden og medarbejderen kan for en kortere periode aftale arbejdstld ud over den aftalte faste gennemsnitlige ugentlige arbejdstld. Dette merarbejde aflønnes med normal timebetaling, så længe den gennemsnitlige ugentlige arbejdstld ikke overstiger 37 timer beregnet over planperioden.

- C. Er medarbejderen fuldtldssøgende, skal virksomheden underskrive en af arbejdsløsheds-kassen formuleret frlgørelsesattest, således at medarbejderen uden varsel kan tlltræde arbejde med længere arbejdstld end den aftalte.

3. Tillæg for arbejde på særlige tldspunkter

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstld betales følgende tillæg:

	1. marts 2025 kr. pr. time	1. maj 2025 kr. pr. time	1. marts 2026 kr. pr. time	1. marts 2027 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	39,29 kr.	40,67 kr.	42,09 kr.	43,56 kr.
Lørdag indtl kl. 15.00	103,06 kr.	106,67 kr.	110,40 kr.	114,26 kr.
Lørdag efter kl. 15.00 samt søndag	163,49 kr.	169,21 kr.	175,13 kr.	181,26 kr.

Udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsering.

For professionsbachelorstuderende og professionsbachelorstuderende i fritids-job er tillægget det halve af ovennævnte satser.

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan tillæg for præsteret arbejde på lørdage efter kl. 15 samt søndage aftales afspadseret med 45 minutters frihed inden for planperioden på 16 uger.

Arbejdstid placeret før kl. 8.00 betales med et tillæg på 100 pct. af den enkeltes fulde timeløn.

4. Frihed til vejledning ved opsigelse

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

§ 3 LØN

1. Minimalløn for optikere og optometriste

	1. marts 2025 kr. pr. md.	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
1. år efter uddannelse	33.047,59 kr.	33.648,59 kr.	34.209,59 kr.	34.770,59 kr.
2. år efter endt uddannelse	33.118,59 kr.	33.719,59 kr.	34.280,59 kr.	34.841,59 kr.
Derefter	33.261,59 kr.	33.862,59 kr.	34.423,59 kr.	34.984,59 kr.

2. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i praktik

Professionsbachelorstuderende aflønnes efter nedenstående principper:

- Studerende i første praktikperiode aflønnes med 34,7 pct. af 1. års minimalløn.
- Studerende i anden praktikperiode aflønnes med 52,9 pct. af 1. års minimalløn.

	1. marts 2025 kr. pr. md.	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
Første praktikperiode	11.467,51 kr.	11.676,06 kr.	11.870,73 kr.	12.065,39 kr.
Anden praktikperiode	17.482,18 kr.	17.800,10 kr.	18.096,87 kr.	18.393,64 kr.

3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i fritidsjob

	1. marts 2025 kr. pr. md.	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
Under første skoleperiode	21.631,34 kr.	22.232,34 kr.	22.793,34 kr.	23.354,34 kr.
Derefter	24.720,84 kr.	25.321,84 kr.	25.882,84 kr.	26.443,84 kr.

4. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikere og optometriste

A. PERSONLIGT TILLÆG

Personligt løntillæg er i hvert enkelt tilfælde et aftaleforhold mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning for minimallønningerne, at lønnen for de mere erfarne, dygtigere eller mere betroede medarbejdere til enhver tid ligger højere end de her nævnte.

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

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

Såfremt misforhold på dette område skønnes at være til stede, har organisationen påtaleret.

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

B. BEREGNING AF LØN

Minimalløn og tillæg beregnes forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede.

C. UDBETALING

Lønnen kan betales månedsvis bagud.

Der er adgang til at udskyde afregning af over- og merarbejde, forskudttidstillæg og eventuelle andre varierende løndelev, fra en given dato i en måned til samme dato den følgende måned, dog tidligst fra den 15. i en måned, til udbetaling ved den følgende måneds udgang.

For så vidt angår deltidsansatte medarbejdere, der er ansat til højst 15 timer om ugen i gennemsnit, herunder ansatte med variabel arbejdstid, er der tillige adgang til at forskyde afregning af medarbejderens løn, som ovenfor anført.

D. IKKE FORRINGELSE

Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af denne overenskomsts indgåelse.

E. FORHANDLINGER OM LØNÆNDRING

Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

F. FORHANDLINGER VEDRØRENDE AKKORDER, BONUSORDNINGER MV.

Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

§ 4 FRITVALGS LØNKONTO

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

INDBETALING

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

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

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

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefri dag, jf. § 8, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 8, stk. 2, litra B), kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefri dagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen. En feriefri dag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefri dage 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.

Medarbejdere, 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 indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebeløb, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

UDBETALING

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, overenskomstmæssige fridage, børns 2. og 3. hele sygedage, og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 3 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen 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. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

MEDARBEJDERENS VALGMULIGHEDER

Medarbejderen 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. § 11.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.

MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer medarbejderen 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 medarbejderens løn. Det er en forudsætning

for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

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

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaftalen med SERVICEFORBUNDET – URMAGERNE OG OPTIKERNE.

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, medmindre andet aftales lokalt.

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

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

§ 5 OVERARBEJDE

For overarbejde de første 2 timer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første dage betales et tillæg på 50 pct. For overarbejde, der udføres herefter, betales et tillæg på 100 pct.

For overarbejde, der udføres før normal arbejdstids begyndelse, lørdag efter normal arbejdstids ophør og på søn- og helligdage, betales et tillæg på 100 pct. til den enkeltes timeløn. Der henvises i øvrigt til aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

Præsteret overarbejde honoreres efter virksomhedens beslutning enten ved overtidsbetaling eller ved afspadsering. Placeringen af afspadseringen drøftes mellem virksomheden og medarbejderen.

Afspadsering skal ske senest indenfor 24 uger fra overarbejdets udførelse.

Afspadseringen forlænges med samme procent som det præsterede overarbejde. På medarbejderens anmodning har arbejdsgiver pligt til at oplyse, hvor mange afspadseringstimer medarbejderen har optjent til afholdelse.

Det er hensigten, at afspadsering af overarbejde fortrinsvis gives som hele dage. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 6 PENSION OG SUNDHEDSORDNING

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

1. Pensionsbidrag

Pr. 1. juni 2023 udgør pensionsbidraget følgende:

PENSIONSBIDRAG

	1. juni 2023
Virksomheden	10 %
Medarbejderen	2 %
I alt	12,0 %

Pr. 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget følgende:

PENSIONSBIDRAG

	1. maj 2025
Virksomheden	11 %
Medarbejderen	2 %
I alt	13,0 %

2. Beregningsgrundlag

Den forsikredes pensionsgivende løn defineres som den a-indkomstpligtige løn, idet der dog ikke beregnes pension af feriepenge ved fratrædelse samt af søgnehellighedsbetaling.

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen

- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)
- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidbetaling
- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgivere
- Sygeferiepenge
- Timeløn
- Ferietillæg

3. Pensionsbetingelser

Medarbejdere med 3 måneders anciennitet på overenskomstområdet er med virkning fra den 1. maj 2012 omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18 år. Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Professionsbachelorstuderende og professionsbachelorstuderende i fritidsjob indmeldes ikke i pensionsordningen.

For medarbejdere, der er fyldt 60 år på indmeldelsestidspunktet, videreføres en eventuel eksisterende pensionsordning med de i stk. 1 anførte bidrag. Ellers etableres en ophørende alderspension med garanti i op til 5 år.

4. Pension kan udbetales som tillæg til lønnen

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

5. Medarbejdere i tilskudsberettiget fleksjob

For medarbejdere, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob, henvises der til protokollat indgået mellem Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne (Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet) og Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Dansk Handel & Service) af 29. juni 2006.

6. Sundhedsordning

Medarbejdere, som har mindst 9 måneders uafbrudt lønnet beskæftigelse i samme virksomhed, og som gennemsnitligt 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. medarbejder, der er indtrådt i ordningen.

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

§ 7 FERIE

1. Ferie

Ferieloven er gældende.

2. Aftale om ferie

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

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

3. Fagretlig 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.

4. 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 medarbejder 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 medarbejderens 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 medarbejderne herom forud for ferieårets start.

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

5. Ferie på forskud og varsling af ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Overførsel af ferie

Virksomheden og medarbejderen 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 feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, 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 medarbejderen 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, med mindre 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.

7. Modregning i ferietillæg

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 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 medarbejderens fratræden.

8. Forhøjet ferietillæg

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 medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, 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.

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

§ 8 FERIEFRIDAGE

1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A.** Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder 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.** Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsfridag.
- E.** Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til

løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

- F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefri dage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefri dage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefri dage.
- H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefri dage/feriefri dagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefri dage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

2. Feriefri dage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefri dage indenfor et ferieår.

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

A. OPSPARINGSORDNING

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

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefri dage.

Feriefri dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefri dagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefri dag giver ret til en erstatningsferiefri dag.

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

B. TILDELINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder 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. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. 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 medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen 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.

§ 9 BARSEL/ADOPTION

A. BETINGELSER

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen 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 medarbejderen 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. barselsorlov).

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 medarbejdere 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. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere 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 nært-

stående 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 social 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 de andre forældre)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel 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.

§ 10 FRIHED OG FRAVÆR

1. Barns sygdom

- A. Medarbejderen har 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 medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen 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 love-erklæring. Reglen vedrører børn under 14 år.

- B. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

2. Barns hospitalsindlæggelse

- A. Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- B. Der indrømmes frihed til medarbejdere, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- C. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- D. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

3. Børneomsorgsdage

- A. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- C. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto jf. § 4.

4. Børnebørns-omsorgsdage

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

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

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

5. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere 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.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

6. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse 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 medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

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. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. 4.

§ 11 SENIORFRIHED

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 8.

FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

PENSIONSBIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 8, stk. 1 (fra september 2025: § 8, stk. 2, litra B) og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

AFHOLDELSE AF SENIORFRIDAGE

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen i maj måned give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er

bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år i maj måned meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSSTIDSREDUKTION

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 12 TILLIDSMANDSBESTEMMELSER

1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?

- A.** I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes stedfortræder.
- B.** I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 4 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- C.** I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

2. Valget af tillidsrepræsentant

- A.** Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En professionsbachelorstuderende kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

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

- B.** I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- C.** Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- D.** Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- E.** Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- F.** Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- G.** Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- A.** Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- B.** Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over

for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

- C. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.
- D. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- E. Udførelsen af tillidsrepræsentantens påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomheden eller dennes stedfortræder.
- F. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Urmagerne og Optikerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
- G. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- H. Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

- A. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompen-

sation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

- B. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- C. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt i august måned. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
- D. Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

5. Klubber, opslag

- A. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- B. I det omfang, arbejdet tillader det, kan virksomheden eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- C. På et dertil af virksomheden anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
- D. Et eksemplar af hvert opslag skal samtidig afleveres til virksomheden eller dennes stedfortræder.
- E. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- A. Organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- B. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- C. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsen berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.
- D. Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.
- E. Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- F. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- G. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- H. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

- I. En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

7. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i optikeroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af Forbundet/afdelinger.

§ 13 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

1. Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til op til 1 uges frihed med løn pr. kalenderår til at deltage i efter- og videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Optikernes Kompetenceudviklingsfond.

Medarbejderen kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport og kursusafgift. Virksomheden kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om refusion af lønudgifter, som er afholdt i forbindelse med medarbejderens efter- og videreuddannelse. Bestyrelsen fastsætter de nærmere retningslinjer herfor, jf. § 14, stk. 1, litra C, 2. dot.

Bestemmelsen gælder ikke for professionsbachelorstuderende.

Såfremt det på et senere tidspunkt måtte blive muligt at opnå offentligt tilskud til efteruddannelse, forpligter parterne sig til at optage forhandlinger med henblik

på at drøfte virksomhedens eventuelle forpligtelse til at supplere kursusgodtgørelse fra staten op til fuld løn i en nærmere aftalt periode.

2. Uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, 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.

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

Bestemmelsen gælder ikke for professionsbachelorstuderende.

3. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med ledelsen kan der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser, også relevante arbejdsmiljøkurser udbudt af Serviceforbundet.

Adgangen til deltagelse i arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

§ 14 OPTIKERNES KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond

- A.** Parterne har etableret en uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond for optikere og optometriste.

Fondens formål er:

- at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling,
- at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem,

- at udvikle efter- og videreuddannelse i optometri for fagets udøvere,
- at give tilskud til kursusafgift og løn i forbindelse med ovennævnte kurser samt fagligt beslægtede kurser,
- at afholde faglige konferencer inden for optometri,
- at afholde seminarer og foredrag med fokus på optikerfaget,
- at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne.

- B.** Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter litra D 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 vedtægter, som parterne har udarbejdet i fællesskab.

Fondens regnskab offentliggøres én gang årligt.

- C.** 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.

D. Finansiering

Pr. 1. marts 2025 udgør bidraget i alt 1.586 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. marts 2026 udgør bidraget i alt 1.660 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. marts 2027 udgør bidraget i alt 1.734 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

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

2. DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes pr. 1. januar 2022 fra arbejdsgiverside 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den førstkomende lønningsperiode efter 1. januar 2026 og med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027.

§ 15 VEDERLAG TIL ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTER

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Serviceforbundet/Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Serviceforbundet/Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget udbetales fra Optikernes kompetenceudviklingsfond, jf. § 14, stk. 1, litra A. Hvis der ikke er tilstrækkeligt med midler i fonden, bemyndiges fondens bestyrelse til en gang årligt at fastsætte et særskilt bidrag.

§ 16 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til »Norm for behandling af faglig strid«.

Se nedenstående aftale om behandling af tvistigheder:

1. Aftale om behandling af tvistigheder

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende funktionærlov, ferielov, bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i optometri mv. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen dre-

jer sig, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysninger i henvendelsen.

2. Organisationsmøde

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger mv., kan hver af organisationerne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest 4 uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

I sager af hastende karakter kan møde finde sted i Dansk Erhverv Arbejdsgivers sekretariat.

Der udfærdiges normalt referat af organisationsmødet.

3. Generelle spørgsmål

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse overenskomstparter afholdes møde i Dansk Erhverv Arbejdsgivers sekretariat til drøftelse heraf. Et sådant møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

4. Gyldighedsperiode

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

§ 17 HOVEDAFTALE

Den senest med Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede hovedaftale er gældende for nærværende overenskomst.

§ 18 IKRAFTTRÆDEN

Meddeler Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver, at der i en virksomhed eller en afdeling heraf beskæftiges et medlem af forbundet, er nærværende overenskomst gældende for virksomheden/afdelingen.

Bestående højere lønninger kan ikke forringes i overenskomstperioden uden organisationernes medvirken.

Nuværende og fremtidige Netoptik-forretninger er automatisk omfattet af nærværende overenskomst. Bestående bruttolønninger opdeles i overensstemmelse med nærværende overenskomst. Den samlede betaling må ikke forringes.

Bestående overenskomst for en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, omskrives fra overenskomstens udløbstidspunkt til nærværende overenskomst.

§ 19 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID

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

København 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Serviceforbundet/Urmagerne og Optikerne

Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:

A. ARBEJDSFRIHED SOM FØLGE AF FORCE MAJEURE

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

B. IKRAFTTRÆDEN

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i fritidsjob

Med det formål at fremme det uddannelsesmæssige aspekt og for at sikre, at der i praktikperioderne fokuseres på udvikling af den studerendes kompetencer og faglige kvalifikationer, er overenskomstparterne enige om, at ansættelse i fritidsjob sideløbende med ansættelsen i praktikperioden bør undgås. Der gælder derfor følgende begrænsninger i adgangen til ansættelse af professionsbachelorstuderende i fritidsjob:

- A.** Ansættelse af professionsbachelorstuderende i fritidsjob kan ikke i praktikperioderne finde sted og/eller opretholdes, såfremt ansættelsen er i den samme virksomhed, som udgør praktikstedet.
- B.** Ansættelse af professionsbachelorstuderende i fritidsjob kan i samme virksomhed, som udgør praktikstedet alene etableres som tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der automatisk ophører inden påbegyndelsen af en praktikperiode.

Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende

Virksomheder tilsluttet overenskomsten mellem Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er indstillet på at medvirke til at tilvejebringe praktikpladser for studerende i en kommende professionsbacheloruddannelse i optometri i det omfang, der måtte være behov herfor, og når det er foreneligt med virksomhedens tarv.

Indfasning af pensionsordning

A. Omfattet af overgangsordning er:

Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.

B. Pensionsordningen indføres således:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 2 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 3 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

C. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

D. Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.

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

Aftale om forståelse af § 2, stk. 1, litra c, 4. til 6. afsnit

Parterne er enige om, at der ikke kan ske opsigelse eller gives anden ansættelsesretlig sanktion begrundet i medarbejderens opsigelse af aftalen i § 2, stk. 1, litra c, 4.-6. afsnit.

Sager herom kan prøves og sanktioneres efter såvel den almindelige lovgivning, herunder funktionærlovens § 2b, som de almindelige fagretlige regler.

Aftale om forståelse af Aftale om arbejdstid for deltidsansatte

Der er enighed om, at nærværende aftale ikke må medføre, at der sker ændringer i øvrige ansattes arbejdstid i strid med deltidsloven.

Der er enighed om, at opsigelse kan ske, såfremt de almindelige ansættelsesretlige saglighedskriterier er til stede.

Forståelsesaftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

Såfremt virksomheden overgår til opsparingsordningen i § 8, stk. 2, litra A, kan medarbejderen fortsat afholde tildelte feriefridage jf. § 8, stk. 1, eller § 8, stk. 2, litra B, i den ferieafholdelsesperiode, hvor de er tildelt.

Aftale om professionsbachelorstuderende

Såfremt længden og/eller placeringen af praktikperioderne for professionsbachelorstuderende ændres, skal overenskomstens § 3, stk. 2 genforhandles mellem parterne. Genforhandling skal ske snarest muligt efter, at parterne er blevet bekendt med eventuelle ændringer, og inden ændrede regler træder i kraft.

Såfremt parterne ved genforhandling ikke kan blive enige, bortfalder overenskomstens § 3, stk. 2 i sin helhed ved ikrafttræden af ændrede regler, og der sker tilbagefald til bestemmelsen i 2014/2017 overenskomstens § 3, stk. 2a. Der henvises i den forbindelse til overgangsordningen for professionsbachelorstuderende i 2010/2012 overenskomsten § 3.

Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode

Der kan på den enkelte arbejdsplads indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplansperiode på mellem 1 og 26 uger. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås lokalaftalen med Serviceforbundet -Urmagerne og Optikerne.

Det forudsættes, at deltidsansatte, der ønsker flere timer/fuldtid, tilgodeses i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen om ændret arbejdstidsplanperiode.

Antallet af friweekends i perioden skal tilpasses forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstidsplanperiode.

Det skal sikres, at lokalaftalen indeholder aftale om opsigelse/genforhandling.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 29. februar 2028. Allerede indgåede lokalaftaler løber dog videre, uanset bortfald af ovenstående, indtil eventuel opsigelse i henhold til lokalaftalens opsigelsesregler.

Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet er enige om, at medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom herpå i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdag.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- A.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelse har tiltrådt optikerverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B.** Virksomheden kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.

- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 4, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 4, 2. afsnit.
- D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:
- Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
 - Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,50 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
 - Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026, 5,25 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
 - Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026, 7,0 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses, kompetence- og samarbejdsfonden

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfonden på optikerområdet først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

Administrationsomkostninger i arbejdsmarkedspensionsordninger

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i arbejdsmarkedspensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes

på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de organiserede medarbejdere omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med Urmagerne og Optikerne.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i optikeroverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingsystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af optikeroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalafale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan Urmagerne og Optikerne og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse - fx på baggrund af en lokalafale - der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

SERVICE **FORBUNDET**

Serviceforbundet

Ramsingsvej 30

2500 Valby

Telefon 7015 0400

service@forbundet.dk

www.serviceforbundet.dk

SERVICE**FORBUNDET** **URMAGERNE OG OPTIKERNE**

Urmagerne og Optikerne

Telefon 3547 3400

uol@forbundet.dk

www.uol.dk

DANSK **ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

