

# **OVERENSKOMST**

**om løn- og arbejdsforhold**

**i**

**urmagerfaget**

**2023-2025**

**mellem**

**Urmagernes Arbejdsgiverforening**

**og**

**Serviceforbundet  
Urmagerne og Optikerne**



## INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 Ansættelsesforhold .....	5
§ 2 Arbejdstid .....	5
§ 3 Nedsat arbejdstid .....	6
§ 4 Minimumsløn .....	7
§ 5 Fritvalgs Lønkonto .....	8
§ 6 Andre bestemmelser .....	11
§ 7 Pension .....	11
§ 8 Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov .....	14
§ 9 Børns sygdom/hospitalsindlæggelse/børneomsorgsdage .....	17
§ 10 Søgnehelligdage .....	18
§ 11 Overarbejde .....	18
§ 12 Ferie.....	18
§ 13 Feriefridage .....	20
§ 14 Uddannelsesfond .....	21
§ 15 Efteruddannelse .....	21
§ 16 Tillidsrepræsentantbestemmelser .....	22
§ 17 Uoverensstemmelser .....	22
§ 18 Overenskomstens gyldighedsperiode.....	23

Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov .....	24
Protokollat om forhandling om implementering af deltidsskemaet - direktivet om tidsbegrænset ansættelse samt direktivet om ligebehandling .....	24
Aftale om forståelse af ny § 2 .....	24
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler.....	25
Aftale om seniorordning .....	25
Aftale om elektroniske dokumenter .....	26
Databeskyttelse .....	26
Protokollat af 23. februar 2016 om ændring af visse dele af overenskomst om løn- og arbejdsforhold i urmagerfaget 2014-2017 mellem Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne .....	27

## **§ 1 Ansættelsesforhold**

For ansættelsen gælder Funktionærloven.

## **§ 2 Arbejdstid**

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 en fast plan.

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

Arbejdstidens placering kan ændres med et varsel på 4 uger. Ved sygdom kan arbejdstiden kortvarigt fraviges.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til virksomhedens drift og medarbejderens tarv.

Arbejdstiden kan tilrettelægges indenfor butikkens åbningstid.

Der kan dog aftales at placere arbejdstiden tidligere end butikkens åbningstid.

Arbejdstiden placeres så der er op til 25 fridage inden for en periode på 16 uger.

Ud af disse 25 fridage tilrettelægges arbejdstiden således, at medarbejderen over en 16 ugers periode har fri 4 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag. Herudover kan der ikke tilrettelægges arbejdstid på yderligere 3 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.

Dersom den daglige arbejdstid er over 6 timer, har medarbejderen ret til en ½ times selvbetalt spisepause. Dersom den daglige arbejdstid er på mere end 8 timer, har medarbejderen ret til en pause på 15 min. betalt af virksomheden.

Den effektive arbejdstid på ugens første 5 dage skal udgøre mindst 5 timer pr. dag. Den effektive arbejdstid på lørdage og søndage skal udgøre mindst 3 timer pr. dag.

### **§ 3 Nedsat arbejdstid**

Hvis en virksomhed og medarbejderen ønsker aftalt kortere arbejdstid end den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge, skal dette være skriftligt, og ændringer i aftalen kan kun ske med medarbejderens opsigelsesvarsel.

Opsigelsesvarslet er det samme som ved arbejde på fuldtid.

For deltidsansatte kan arbejdstiden tilrettelægges med den aftalte ugentlige gennemsnitlige arbejdstid over en periode fra 1 uge og indtil 16 uger i en fast plan.

Arbejdstiden på mindre end den i § 2 gældende arbejdstid må ikke være mindre end 8 timer pr. uge og 4 timer pr. dag. Den skal placeres på bestemte ugedage og med et bestemt antal timer pr. dag.

Arbejdsgiveren kan for en kortere periode på max. 4 uger varsle en arbejdstid udover det aftalte. Ændringen skal gives skriftligt med 4 ugers varsel. Dette merarbejde aflønnes med normal timebetaling, så længe den ugentlige arbejdstid ikke overskrider 37 timer pr. uge. I de tilfælde, hvor medarbejderen ved væsentlige ændringer ikke kan acceptere den varslede arbejdstidsændring, henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

Der kan kun indgås aftale om nedsat arbejdstid for én urmagersvend i hver virksomhed/afdeling. Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne kan dispensere fra denne bestemmelse, hvor to urmagersvende begge ønsker deltidsansættelse.

#### **Nedsættelse af arbejdstiden kombineret med supplerende dagpenge:**

I tilfælde, hvor en arbejdsgiver ansætter en fuldtidssøgende medarbejder på kortere arbejdstid end den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge, eller i et ansættelsesforhold på fuldtid ønsker arbejdstiden nedsat, gælder samme regler som for aftale om arbejde på kortere arbejdstid end den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge.

Så længe aftalen løber, kan nedsættelse af arbejdstiden kun ske med begrundelse i mangel på arbejde af en beskaffenhed, der kan udføres af medarbejderen.

Sammen med aftalen skal arbejdsgiveren underskrive en af arbejdsløshedskassen udstedt frigørelsesattest, så medarbejderen uden varsel kan tiltræde fuldtidsbeskæftigelse.

Såfremt der i denne overenskomsts gyldighedsperiode som følge af forhandlinger mellem DA og LO sker nedsættelse af arbejdstiden, får den tilsvarende virkning for denne overenskomst.

## § 4 Minimumsløn

<b>Minimumsløn for fuldtidsansatte urmagersvende</b>	1. marts 2023 kr. pr. måned	1. marts 2024 kr. pr. måned
	27.885,98	28.606,98

Månedslønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

### 1. Brancheanciennitet

Ved arbejde inden for urmagerbranchen ydes der et særligt anciennitetstillæg.

Efter 1 års brancheanciennitet ydes et anciennitetstillæg på kr. 1.000,- pr. måned.

Efter 3 års brancheanciennitet ydes et anciennitetstillæg på kr. 3.000,- pr. måned.

Efter 5 års brancheanciennitet ydes et anciennitetstillæg på kr. 5.500,- pr. måned.

Anciennitetstillægget betales uafhængigt af eventuelt personligt tillæg og er ikke at betragte som et genetillæg, men som et særligt tillæg for faglig kompetence.

### 2. Minimumsløn for urmagerelever

<b>Minimumsløn for urmagerelever</b>	1. marts 2023 kr. pr. måned	1. marts 2024 kr. pr. måned
Uddannelsesforløbet 1. år	10.168,00	10.523,88
Uddannelsesforløbet 2. år	13.510,24	13.983,10
Uddannelsesforløbet 3. år	15.999,06	16.559,03
Uddannelsesforløbet 4. år	18.488,10	19.135,18

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende. Er en uddannelsesaftale fx indgået på 3 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 1. sats og derefter henholdsvis 2., 3. og 4. sats.

### Voksnelever

Såfremt der ansættes elever over 25 år, anbefaler overenskomstparterne, at lønnen fastsættes til et niveau svarende til mindstelønnen for ufaglærte medarbejdere i butiksoverenskomsten mellem HK Handel og Dansk Erhverv, uden at den overenskomst i øvrigt finder anvendelse.

### Befordring

Arbejdsgiveren dækker kilometerpenge eller lignede, i det omfang disse omkostninger refunderes fra AUB

### 3. Forskudt lønudbetaling

Der er adgang til at udskyde afregning af over- og merarbejde, tillæg for arbejde på særlige tidspunkter 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.

### 4. Aftale om løndannelse

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

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kollegaer 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 produktforhold.

### 5. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid, som defineret i § 2, betales følgende tillæg:

	1. marts 2023 kr. pr. time	1. marts 2024 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	36,67 kr.	37,95 kr.
Lørdag efter kl. 14.00 samt søndage	152,78 kr.	158,13 kr.

Ved udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsring.

For elever er tillægget det halve af ovennævnte satser.

## § 5 Fritvalgs Lønkonto

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

### Indbetaling

Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

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



### **Feriefridage og pension**

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned (første gang 2021), ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

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

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned (første gang 2021) meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august). I 2020 træffes valget i marts måned og gælder for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af 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**

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, overenskomstmæssige fridage og børns 2. hele sygedag, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode og lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.

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 løn svarende til løn under sygdom.

### **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 enkelte aftale, at bidraget udbetales løbende sammen med lønnen.

Virksomheden kan ikke som individuelt ansættelsesvilkår sætte betingelse om, at der skal ske løbende udbetaling.

### **Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen**

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

### **Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag**

- A. Nyoptagne medlemmer af arbejdsgiverforeningen, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, 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, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 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 fraregnet 4 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag.
- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Urmagernes Arbejdsgiverforening kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) 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.

## **§ 6 Andre bestemmelser**

Filialbestyrere skal under en konflikt bevare deres medlemskab af Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og må under konflikten ikke udføre værkstedsarbejde.

Medarbejdere, der også er beskæftiget med optisk arbejde, aflønnes forholdsvis som urmager og optiker.

Alle sundhedsfarlige væsker og apparater skal være mærket og opstillet efter Arbejds miljølovens bestemmelser.

### **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.

## **§ 7 Pension**

Der henvises til arbejdsmarkedspensionsaftale af 1. marts 2012 vedrørende Ur og Optik Pension i PFA.

## 1. Pensionsbidrag

Bidraget til ordningen udgør:

		Pr. 1. juni 2023
Virksomheden	8,0 %	10,0 %
Medarbejderen	4,0 %	2,0 %
I alt	12,0 %	12,0 %

## 2. Beregningsgrundlaget

Den forsikredes pensionsgivende løn defineres som den feriepengeberettigede løn. Der beregnes ikke pension af feriepenge ved fratrædelse, samt af søgne- og helligdagsbetaling. Med virkning fra den 1. maj 2014 beregnes der pension af ferietillæg.

## 3. Pensionsbetingelser

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

## 4. Medarbejder over 60 år

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

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til Ur & Optik Pension, der skal have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

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. Forsikringsydelse til elever og lærlinge**

### **Elever og lærlinge under 18 år**

Elever og lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende ydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikrings-selskab efter virksomhedens valg. Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelser efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension: 60.000 kr. årligt

Invalidesum: 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom: 100.000 kr.

Dødsfaldssum: 300.000 kr.

### **Elever over 18 år**

Pr. 1. september 2020 er elever omfattet af pensionsordningen, når de fylder 18 år, samt har opnået 3 måneders anciennitet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt for øvrige medarbejdere.

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til Ur & Optik Pension eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.

Satsen i andet afsnit forhøjes til satserne for øvrige medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB.

Forsikringsordningen bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

## **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.

## **§ 8 Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov**

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

Virksomheden betaler medarbejderen løn under fravær på grund graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunktet (graviditetsorlov). Endvidere betales samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

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

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

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

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at

holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Ekstra pensionsbidrag**

For børn født før 1. juli 2023 gælder overenskomsten 2020-2023

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



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

Arbejdsgiverbidraget kr. pr. måned	Arbejdstagerbidraget kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. måned
2.957	592	3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## **§ 9 Børns sygdom/hospitalsindlæggelse/børneomsorgsdage**

### **1. Barns sygdom og hospitalsindlæggelse**

Medarbejderen har ret til en dags frihed med løn ved eget barns første hele dags sygdom. Såfremt medarbejderen må forlade arbejdet grundet eget barns sygdom, betales der også fuld løn for denne dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 5.

### **Barns hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital eller i hjemmet sammen med et barn under 14 år.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

### **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. § 5

## **2. 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.

## **§ 10 Søgnehelligdage**

Juleaftensdag og Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdage.

## **§ 11 Overarbejde**

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

For overarbejde der udføres før normal arbejdstids begyndelse, som defineret i § 2, lørdage efter normal arbejdstids ophør og på søn- og helligdage, betales et tillæg på 100% til den enkeltes timeløn.

Ved arbejde ud over den aftalte ugentlige arbejdstid under afsnittet "Nedsat arbejdstid" i § 3 gælder foranstående bestemmelser, mens overarbejdsbetaling først udløses efter den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge under afsnittet "Nedsættelse af arbejdstiden kombineret med supplerende dagpenge" i § 3.

Præsteret overarbejde kan afspadsres, såfremt arbejdsgiveren og medarbejderen er enige herom. Afspadsring forlænges med samme procent som det præsterede overarbejde.

## **§ 12 Ferie**

Angående ferie henvises til den til enhver tid gældende Ferielov. Forbedring af ferieordningen som følge af forhandling mellem DA og FH gælder også denne overenskomst.

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 arbejdsfrie dage 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.

### **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.

### **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.

Der kan aftales, at 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 fratrædelsestidspunktet 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 opgøre 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.

### **§ 13 Feriefridage**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor ferieåret.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A. Berettiget er alle, der 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 fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem 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. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.
- E. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- F. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter 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.
- G. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- H. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

- I. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

## **§ 14 Uddannelsesfond**

For hver helt eller delvis beskæftiget urmagersvend pr. 1. juli indbetaler arbejdsgiveren kr. 640,00 til en uddannelsesfond.

Fondens midler anvendes til forberedelse og gennemførelse af efteruddannelseskurser i urmageri samt som delvist bidrag til fællesudgifter i forbindelse med urmageruddannelsen, f.eks. sekretariatsdrift. Størrelsen af bidrag til sekretariatsdrift skal godkendes i Urmagernes Faglige Fællesudvalg.

Fonden disponeres af Urmagernes Faglige Fællesudvalg.

### **Protokollat:**

Parterne er enige om at Uddannelsesfondens bestyrelse, Urmagernes Faglige Fællesudvalg, træffer nærmere beslutning om fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Bidraget til Fonden forhøjes i ovennævnte tilfælde med det beløb, der er nødvendigt for at varetage opgaven.

Medlemmer af arbejdsgiverforeningen, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til fonden 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.

### **Protokollat:**

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte, hvorvidt bidrag til uddannelsesfonden skal stige. En evt. stigning af bidraget kræver enighed i Det Faglige Fællesudvalg.

## **§ 15 Efteruddannelse**

Medarbejderen har ret til mindst 2 ugers orlov om året for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelseskurser eller kurser arrangeret eller godkendt af Urmagernes Faglige Fællesudvalg.

Hvis ikke orloven søges til et 2-ugers kursus, kan de ikke forlanges bevilget i sammenhæng.

Under deltagelse i efteruddannelseskursus arrangeret eller godkendt af Urmagernes Faglige Fællesudvalg supplerer arbejdsgiveren svendens kursusgodtgørelse fra staten op til fuld sædvanlig løn.

Uafhængig af faglige kurser har svenden, under rimelig hensyn til firmaets funktioner, ret til 2 ugers orlov uden løn fra arbejdsgiveren til deltagelse i fagbevægelsens tillidsmandskurser i FIU-systemet.

## **§ 16 Tillidsrepræsentantbestemmelser**

I virksomheder, hvor der er beskæftiget mindst 5 urmagersvende, kan disse blandt de først antagne vælge en tillidsrepræsentant. Hvor dette sker, kommer denne ind under de for tillidsrepræsentanthvervet i almindelighed gældende bestemmelser.

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

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

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

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 Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når virksomheden har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

## **§ 17 Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser mellem medlemmer af Urmagernes Arbejdsgiverforening og de heri omtalte urmagersvende skal altid søges løst ved forhandling mellem et lige antal repræsentanter for Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne.

Uoverensstemmelser, der angår fortolkning af nærværende overenskomst, afgøres i overensstemmelse med den seneste mellem DA og FH aftalte norm for regler for behandling af faglig strid.

Opnås der ikke enighed ved mægling, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde: Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne vælger hver to voldgiftsmænd, mindst den ene skal have tilknytning til faget, og disse i forening vælger en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og eventuelt afsiger en kendelse.

Kan der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udpege denne.

## **§ 18 Overenskomstens gyldighedsperiode**

Denne overenskomst er gyldig fra 1. marts 2023 til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2025.

Ved opsigelse gælder hovedaftalen af 1973 med ændringer pr. 1. marts 1981 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark:

### ***Hovedaftalen § 2, stk. 2:***

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget heraf er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2 nævnte tilfælde.

### ***Hovedaftalen § 2, stk. 3:***

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de oven for anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

### ***Hovedaftalen § 7, stk. 2:***

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

Overenskomstforhandlinger skal påbegyndes senest 14 dage efter, at en af parterne har fremsendt ændringsforslag til modparten. Ændringsforslaget skal være modparten i hænde senest 14 dage før overenskomstens udløb.

Valby den 9. marts 2023

Nicolej Høstmark  
Urmageres Arbejdsgiverforening

Anette Pedersen  
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 1. april 2004.

## **Protokollat om forhandling om implementering af deltidsdirektivet - direktivet om tidsbegrænset ansættelse samt direktivet om ligebehandling**

Med henblik på aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, samt Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS samt Rådets direktiv af 29. juni 2000 om ligebehandling har Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne aftalt at optage forhandlinger herom i overenskomstperioden.

### **Aftale om forståelse af ny § 2**

Der er mellem parterne enighed om, at virksomheden ikke må ændre den gældende arbejdstidsplan med det formål at omgå medarbejderens frihed på søgnehellidage.

### **Aftale om forståelse af § 2, 9. afsnit**

Parterne er enige om, at der ikke kan ske opsigelse eller gives anden ansættelsesretlig sanktion begrundet i medarbejderens opsigelse af aftalen i § 2, 9. afsnit.

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



## **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 forsat indgås med Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne.

## **Aftale om seniorordning**

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

### ***Fritvalgs Lønkonto***

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

### ***Pensionsbidrag***

Såfremt medarbejderen ønsker yderlige seniordage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 7. 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. § 13 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med yderlige seniordage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

### ***Valg vedrørende seniorordning***

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august 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 inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

### ***Andre former for arbejdstidsreduktion***

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

Ved aftale om en 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 omkostning neutral for virksomheden.

### ***Erstatningsseniorfridage***

Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

### **Aftale om elektroniske dokumenter**

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort, 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.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

### **Databeskyttelse**

#### **Organisationsaftale om databeskyttelse**

Serviceforbundet og Urmagernes Arbejdsgiverforening er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Serviceforbundet og Urmagernes Arbejdsgiverforening er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

## **Protokollat af 23. februar 2016 om ændring af visse dele af overenskomst om løn- og arbejdsforhold i urmagerfaget 2014-2017 mellem Urmagerenes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne**

Med henblik på at få flere urmageres arbejde overenskomstdækket, er parterne enige om, at der er behov for at tilpasse overenskomstens minimallønssystem.

§4 ændres således med virkning fra 1.juni 2016, idet de øvrige bestemmelser i overenskomstens § 4 bibeholdes

### **§4 Minimalløn**

Minimallønnen for fuldtidsansatte urmagersvende udgør pr. 1. juni 2016 kr. 25.000 pr. måned.

Månedslønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

### **§4, stk. 1 Brancheanciennitet**

Ved arbejde inden for urmagerbranchen ydes der et særligt anciennitetstillæg

Efter 1 års brancheanciennitet ydes et tillæg på kr. 1.000,- pr. måned.

Efter 3 års brancheanciennitet ydes et tillæg på kr. 3.000,- pr. måned.

Efter 5 års brancheanciennitet ydes et tillæg på kr. 5.500,- pr. måned.

Anciennitetstillægget betales uafhængigt af eventuelle personlige tillæg og er ikke at betragte som et genetillæg, men som tillæg for faglig Kompetence.

### **§4, stk. 2 Overgangsbestemmelser**

Allerede ansatte urmagersvende i overenskomstdækkede virksomheder får omskrevet deres løn, således af den pr. 1. juni 2016 består af følgende elementer:

- En minimalløn på kr. 25.000,- (pr. 1. juni 2016 for fuldtidsansatte).
- Et anciennitetstillæg i forhold til medarbejderens brancheanciennitet.
- Et personligt tillæg, som er differencen mellem ovenstående og medarbejderes nuværende løn.

Ansættelser frem til den 1. juni 2016 kan ske på de nye lønvilkår. Såfremt nærværende ændring ikke godkendes af de respektive forsamlinger, vil lønnen dog skulle ændres til overenskomstens satser pr. 1. juni 2016.

Såfremt ændringen godkendes, vil arbejdsgiverforeningens nuværende bestyrelse afholde sig fra at stille forslag om opløsning af Urmagerenes Arbejdsgiverforening.

Nærværende er underskrevet med forbehold for de respektive forsamlingers godkendelse, som skal foreligge senest 1. juni 2016.

Virum den 23. februar 2016.

Anette Pedersen

Trine Thorning

Formand  
Serviceforbundet  
Urmagerne og Optikerne

Urmagerne Arbejdsgiverforening

**Før 1. juni 2016 var minimallønnen:**

<b>Minimalløn for urmagersvende</b>	<b>1. marts 2014 kr. pr. måned</b>	<b>1. marts 2015 kr. pr. måned</b>	<b>1. marts 2016 kr. pr. måned</b>
1 år efter endt uddannelsesforløb	28.960,22	29.225,22	29.514,22
2 år efter endt uddannelsesforløb	30.835,22	31.100,22	31.389,22
3 år efter endt uddannelsesforløb	32.085,22	32.350,22	32.639,22
4 år efter endt uddannelsesforløb	32.710,22	32.975,22	33.264,22

Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne  
Ramsingsvej 30  
2500 Valby  
Tlf.: 35 47 34 00  
E-mail: [uol@forbundet.dk](mailto:uol@forbundet.dk)  
[www.uol.dk](http://www.uol.dk)

Urmagernes Arbejdsgiverforening  
Bloxhub  
Frederiksholms Kanal 30 5A, 1.  
1220 København K  
Tlf.: 45 83 52 11  
E-mail: [info@guldsmed.dk](mailto:info@guldsmed.dk)  
[www.guldsmed.dk](http://www.guldsmed.dk)