

OVERENSKOMST

om løn- og arbejdsforhold

i

urmagerfaget

2020-2023

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.....	15
§ 10 Søgnehelligdage.....	17
§ 11 Overarbejde.....	17
§ 12 Ferie.....	17
§ 13 Feriefridage.....	18
§ 14 Uddannelsesfond.....	20
§ 15 Efteruddannelse.....	21
§ 16 Tillidsrepræsentantbestemmelser.....	22
§ 17 Uoverensstemmelser.....	22
§ 18 Overenskomstens gyldighedsperiode.....	22
Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov.....	24

Protokollat om forhandling om implementering af deltidsdirektivet - direktivet om tidsbegrænset ansættelse samt direktivet om ligebehandling	24
Aftale om forståelse af ny § 2	24
Aftale om seniorordning	25
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

Minimumsløn for fuldtidsansatte urmagersvende	1. marts 2020 kr. pr. måned	1. marts 2021 kr. pr. måned	1. marts 2022 kr. pr. måned
	26.362,98	26.763,98	27.164,98

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

Minimumsløn for urmagerelever	1. marts 2020 kr. pr. måned	1. marts 2021 kr. pr. måned	1. marts 2022 kr. pr. måned
Uddannelsesforløbets 1. år	9.407,58	9.567,50	9.730,15
Uddannelsesforløbets 2. år	12.499,86	12.712,35	12.928,46
Uddannelsesforløbets 3. år	14.802,60	15.054,25	15.310,11
Uddannelsesforløbets 4. år	17.105,43	17.396,22	17.691,96

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.

Voksenelever

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.

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. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

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

	1. marts 2020 kr. pr. time	1. marts 2021 kr. pr. time	1. marts 2022 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	34,00 kr.	34,54 kr.	35,09 kr.
Lørdag efter kl. 14.00 samt søndage	141,63 kr.	143,90 kr.	146,20 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

Der afsættes 5,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

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

Feriefridage og pension

Overgangsordning

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, kan i marts måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021 i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. For feriefridage tildelt for perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021, i alt 6,67 feriefridage, gælder, at en feriefridag kan konverteres til 0,375 pct. af den ferieberettigede løn i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Hvis alle 6,67 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021.

Ovenstående afsnit om overgangsordning udgår pr. 1. september 2020 og erstattes af følgende afsnit:

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 opsparring til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparringen, 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 opsparringen 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.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også ved 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 (i 2020: 1. april), 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 overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens udløb (i 2020 ferieårets udløb), videreføres beløbet til udbetaling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

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. 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, samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag på 4%.
- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer kræve indfasning på følgende måde:

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

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 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.
- G. Indfasningsordninger etableret før 1. marts 2020 fortsætter uændret.

§ 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:

Virksomheden	8,0 %
Medarbejderen	4,0 %
I alt	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. Forsikringsydelser 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 forsikringselskab 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

1. Graviditets- barsels- og fædreorlov

Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, fuld normal løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales fuld normal løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld normal løn under "fædreorlov".

2. Forældreorlov indtil 1. juli 2020

Virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 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.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

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

3. Forældreorlov pr. 1. juli 2020

Pr. 1. juli 2020 yder virksomheden fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, ret til at holde 5 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 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

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.

4. Ekstra pensionsbidrag

Under de 14 ugers barselsorlov 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
1.360,00	680,00	2.040,00

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

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

Gældende frem til 30. april 2020

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen gælder børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale med virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

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

Gældende fra 1. maj 2020 til 31. august 2021

- A. Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden 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.

Gældende fra 1. september 2021

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

- 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 med 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 LO 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.

§ 13 Feriefridage

Gældende til 30. april 2020

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

Gældende fra 1. maj 2020 til 31. august 2021

- A. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj til 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

- B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- 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 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.
- 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 kun afholdes 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- 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 2022 til 31. maj 2022.

Gældende fra 1. september 2021

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor ferieåret.

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.
- 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. 475,00 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.

§ 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 LO 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 2020 til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2023.

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 5. marts 2020

Bjarne Vejsnæs
Urmagernes 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 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 (i 2020 senest 1. april) 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 (i 2020 inden 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Overgang til nyt ferieår

Det antal seniorfridage, som medarbejderen skal træffe valg om senest 1. april 2020, kan afholdes i perioden fra 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejderen skal træffe nyt valg om seniorfridage senest 1. august 2021, med virkning for den ferieafholdelsesperiode, der begynder den 1. september 2021.

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.

Erstatnings seniorfridage

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

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

Urmagernes Arbejdsgiverforening

Før 1. juni 2016 var minimallønnen:

Minimalløn for urmagersvende	1. marts 2014 kr. pr. måned	1. marts 2015 kr. pr. måned	1. marts 2016 kr. pr. måned
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
www.uol.dk

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