



LANDSOVERENSKOMST

2023/2025

Butiksoverenskomsten
med særtaftale for BKD



2023/2025

LANDSOVERENSKOMST

For butikker mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og HK HANDEL

med sær aftale for Bager- og Konditormestre i Danmark (BKD)

INDHOLD

§ 1 ARBEJDSSTID	8
1. Arbejdstidens planlægning m.v.	8
2. Søgnehelligdage	11
3. Sygdom og ferie	12
4. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer	12
5. Forskudttidstillæg.....	13
6. Overarbejde	14
7. Flextidsordninger	15
8. Forebyggende tiltag ved natarbejderen natarbejde.....	15
§ 2 LØN	15
1. Personlig løn.....	15
2. Løn, faglært.....	16
3. Løn, butiksmedhjælper	16
4. Løn, ufaglært	16
5. Anciennitetstillæg	17
6. Løn, deltid og fleksibel deltidsbeskæftigelse	17
7. Løn, midlertidige assistancer og vikarer	17
8. Løn, unge under 18 år.....	18
9. Løn, elever	18
10. Løn, detailhandelsuddannelsens trin 2	19
11. Løn, KVVU-studerende.....	19
12. Fritvalgs Lønkonto	19
13. Lønssystemer (bonus, provision, resultatløn m.v.).....	21
14. Forskudt lønudbetaling.....	22
15. Lønberegning for brudte måneder.....	22
16. Kontingentræk	22
§ 3 MELLEMLADERE	22
§ 4 PENSION	24
1. Pensionssatser.....	24
2. Beregningsgrundlag.....	24
3. Betingelser for at have ret til pension.....	25
4. Skift af pensionsleverandør	26
5. Forsikring – elever.....	27
§ 5 FRIHED OG FRAVÆR	27
1. Ferie.....	27
2. Feriefridage.....	28

3. Sygdom	28
4. Barsel (graviditet, adoption og orlov)	29
5. Børns sygdom	32
6. Børns hospitalsindlæggelse	32
7. Børneomsorgsdage	33
8. Frihed ved barnets lægebæsesøg	33
9. Seniorfrihed	33
10. Arbejdsmiljøfrihed som følge af force majeure.....	35
§ 6 ELEVER	35
1. Elever.....	35
2. KVU-studerende	38
§ 7 UDDANNELSE	39
1. Efteruddannelse	39
2. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS uddannelses- og samar- bejdsfond	42
3. DA/LO Udviklingsfonden	42
§ 8 TILLIDSREPRÆSENTANTER	43
1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?	43
2. Valget til tillidsrepræsentant	44
3. Tillidsrepræsentantens opgaver	45
4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	46
5. Adgang til it og internet	46
6. Klubber, opslag	46
7. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet	47
8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	47
§ 9 UOVERENSSTEMMELSER	49
1. Uoverensstemmelser	49
2. Organisationsmøde.....	49
3. Generelle spørgsmål	49
4. Gyldighedsperiode	49
§ 10 ARBEJDSMILJØ	50
§ 11 PERSONLIG OPSIGELSE.....	50
1. Funktionærer	50
2. Ikke-funktionærer	51
3. Frihed ved opsigelse	51
4. Uddannelse ved opsigelse.....	51

§ 12 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	52
1. 50 pct.-reglen	52
2. Overenskomstens område	53
3. Overenskomstens varighed	55
ANSÆTTELSESBEVISER.....	56
Aftale om ansættelsesbeviser.....	56
Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	57
ARBEJDSMILJØ	58
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol.....	58
ARBEJDSSTID	60
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets Direktiv af 23. november 1993)	60
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)	61
Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse.....	64
Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte.....	69
Aftale om øget beskæftigelse	69
Aftale om natarbejde	69
BÆREDYGTIGHED OG DIGITALISERING.....	70
Aftale om bæredygtighed.....	70
Aftale om etablering af videnscenter for digital handel og bæredygtighed ..	70
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	74
Aftale om elektroniske dokumenter	74
ELEVER	75
Aftale om tilskud til elever med EUX i hovedforløb på detailhandels- uddannelsen.....	75
FERIE.....	76
Aftale om ferie	76
IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMST MV.....	79
Aftale om forståelse af 50 pct.-reglen.....	79
Aftale om overenskomstfravigende aftaler.....	80
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler	80

LIGELØN	80
Aftale om ligeløn.....	80
Aftale om implementering af ligelønsloven	81
LØN	84
Aftale om aflønning af butiksmedhjælpere	84
Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag.....	85
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	86
MELLEMLEDERE.....	87
Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere.....	87
PENSION.....	95
Aftale om pensionsordninger	95
Vejledning om skift af pensionsleverandør – Butiksoverenskomsten og Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service	100
Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob.....	103
RAMMEAFTALE OM CHIKANE OG VOLD.....	104
Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen.....	104
TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE	105
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådets direktiv af 28. juni 1999).....	105
Aftale om forståelse af aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådet direktiv af 28. juni 1999).....	108
TILLIDSREPRÆSENTANTER	108
Organisationsaftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter m.v.....	108
Aftale om regionale tillidsrepræsentanter.....	108
UDDANNELSE MV.	109
Aftale om kompetenceudviklingsfond.....	109
Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond	114
Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELSs Kompetence- udviklingsfond	115
Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter.....	117

Aftale om uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde)	117
Aftale om aftalt uddannelsesløft.....	118
Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden.....	119
Aftale om faglig anerkendelse	119
Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant	120
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	121
Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten	121
VIKARER	122
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	122
Aftale om vikarbureauansatte vikarer	122
Stikordsregister	128
LØNOVERSIGT.....	132

§ 1 ARBEJDSSTID

1. Arbejdstidens planlægning m.v.

A. TIMETAL

1.1. *Timetal fuldtidsbeskæftigelse*

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge svarende til 160,33 timer pr. måned. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 16-ugers perioden aflønnes som overarbejde efter § 1, stk. 6.

1.2. *Timetal deltidbeskæftigelse*

Ved ansættelse af deltidansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Arbejdstiden kan tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan.

Det kan dog undtagelsesvist aftales, at deltidansatte deltager i mer- og overarbejde.

1.3. *Timetal fleksibel deltidbeskæftigelse*

Ved ansættelse af fleksibelt deltidbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde et arbejdstidsinterval. Arbejdstiden tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan (planperiode).

Ansættelsesformen kan anvendes til at ansætte medarbejdere med mindst 8 timer og maksimalt 20 timer om ugen i gennemsnit.

Arbejdstidsintervallet kan aftales til enten mellem 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller mellem 13-20 timer i gennemsnit om ugen.

Der henvises til Aftale om fleksibel deltidbeskæftigelse på side 62, hvor reglerne herfor er indsat, herunder afgrænsning af de grupper, der kan ansættes som fleksibelt deltidbeskæftigede.

B. ARBEJDSSTIDSPLANER

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

Såfremt der ikke foreligger en arbejdstidsplan, aflønnes arbejdstimer ud over 37 timer pr. uge som overarbejde efter § 1, stk. 6.

Arbejdstidsplanen tilrettelægges sådan, at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer. Såfremt der undtagelsesvis i arbejdstidsplanen er placeret mere end 45 arbejdstimer i den enkelte uge, skal sådanne arbejdstimer aflønnes efter reglerne om overarbejde i § 1, stk. 6. Disse regler er ikke til hinder for, at der yderligere udføres overarbejde.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 16-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde, jf. EU-arbejdstidsdirektivet.

C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 17.45 og ikke mere end hver anden lørdag efter kl. 14.15. Disse regler kan fraviges ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

Søndagsåbne butikker

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

Friweekenderne tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes 2 på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekendfrihed skal fordeles passende over planperioden, og således at 2 på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er muligt under hensyn til virksomhedens drift, skal følges af 2 på hinanden følgende friweekender.

Hvor det er rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, kan arbejdstiden tilrettelægges således, at der i stedet for nævnte weekendfrihed

- ydes frihed på et andet tidspunkt i planperioden med 20 min. for hver times effektive arbejdstid, der udføres på søndage, eller
- der betales et særligt tillæg svarende til 1/3 af medarbejderens personlige timeløn pr. time for hver times effektiv arbejdstid, der udføres.

Kompenserende frihed eller betaling ydes kun for arbejde på det antal arbejdsdage, som overstiger 8 beregnet over en 16-ugers periode.

Søndagslukkede butikker

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der ikke har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode, jf. tillige litra c, 3. afsnit. Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. Bestemmelserne i dette afsnits 1. og 2. punktum finder tilsvarende anvendelse for medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, men hvor medarbejderen ikke arbejder om søndagen.

D. SÆRLIGE REGLER – ARBEJdstID

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder ikke i ugen før jul, påske- og pinselørdag samt for et udsalg af 14 dages varighed.

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder heller ikke i følgende situationer:

Salg af automobiler

Salg fra butikker på campingpladser

Salg af lystbåde, campingvogne, telte og lejrudyd

Salg af planter, blomster, kranse, samt havebrugsvarer

Salg af husdyr

Salg af varer fra dyreparker

Salg fra forlystelseshaver

Salg fra butikker i tilknytning til udstillinger

Salg fra serviceanlæg beliggende på motorvejsnett

Salg fra butikker i stationsbygninger

Salg fra butikker i lufthavne og trafikcentre

Salg fra butikker ved havnearealer

Salg fra bagerforretninger, der holder søndagsåbent

Salg fra butikker på skibe, der besejler internationalt farvand

Salg fra sortimentsbutikker, jf. lov om butikstid fra 1994

E. PAUSER

Medarbejderen har krav på mindst 1/2 times pause, når arbejdstiden overstiger 5 timer. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.

På lørdage med lukketid kl. 14.00 og andre dage af lignende længde kan det lokalt aftales, at der ikke holdes pause.

F. ÆNDRINGER I ARBEJDSSTIDSPLANEN

Arbejdstidsplanen kan løbende ændres med 4 ugers varsel, dog således at medarbejderen altid kender sin arbejdstidsplan minimum 16 uger frem.

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

For ikke-funktionærer skal ændringer, der er væsentlige for den enkelte medarbejder, varsles i henhold til § 11, stk. 2.

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan regler om varsel af arbejdstiden fraviges.

2. Søgnehelligdage

A. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION

I uger med søgnehelligdage reduceres arbejdstiden for den enkelte medarbejder med et antal timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på:

over 10 timer reduceres med 3,5 timer
over 20 timer reduceres med 4,5 timer
over 25 timer reduceres med 5,5 timer
over 30 timer reduceres med 7,0 timer
37 timer reduceres med 7,5 timer

pr. søgnehelligdag, grundlovsdag eller juleaftensdag i den pågældende uge eller planperiode.

Fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer i gennemsnit om ugen, reduceres med 2 timer pr. søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensdag.

Fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer i gennemsnit om ugen, reduceres med 3,5 timer pr. søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensdag.

Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

B. AFTALE OM OVERFLYTNING AF REDUKTIONSTIMER

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

C. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION FLEKSJOBBERE

For så vidt angår reduktion af arbejdstiden for fleksjobansatte henvises til Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte, jf. side 66.

3. Sygdom og ferie

Frihed, der ikke benyttes på grund af sygdom eller ferie, berettiger ikke til frihed på et andet tidspunkt.

4. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer

For midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, gælder følgende:

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer dagligt.

Der betales for søgnehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de fast aftalte beskæftigelsestidspunkter.

5. Forskudttidstillæg

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer betales følgende tillæg pr. time:

MEDARBEJDER OVER 18 ÅR

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage mellem kl. 18.15 - 24.00	23,09 kr.	23,90kr.
Lørdage mellem kl. 15.00 - 24.00*	34,35 kr.	35,55 kr.
Søn- og helligdage 05.00 - 15.00	34,35 kr.	35,55 kr.
Søn- og helligdage 15.00 - 24.00	44,28 kr.	45,83 kr.

MEDARBEJDERE UNDER 18 ÅR OG ELEVER

	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage mellem kl. 18.15 - 24.00	15,73 kr.	16,28 kr.
Lørdage mellem kl. 15.00 - 24.00*	25,36 kr.	26,25 kr.
Søn- og helligdage 05.00 - 15.00	25,36 kr.	26,25 kr.
Søn- og helligdage 15.00 - 24.00	32,40 kr.	33,53 kr.

*Gælder også for Grundlovs-, juleaftens- og nytårsaftensdag fra kl. 12.

Alt arbejde mellem kl. 24.00-05.00 aflønnes med et tillæg til timelønnen på 100 pct.

Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

Til voksnelever, der påbegynder uddannelsen efter det fyldte 25. år, betales dog fulde forskudttidstillæg.

6. Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens behov.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra virksomheden eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før, overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

A. BETALING – OVERARBEJDE

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1, stk. 1, beregnes med timeløn + 50 pct. for de 3 første overarbejdstimer og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 pct.

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse, jf. 1. afsnit. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct.

Der regnes med halve timer.

B. AFSPADSERING

Såfremt medarbejderen ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseres med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder

afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

7. Flextidsordninger

Bestemmelserne i denne paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flex-tidsordninger.

8. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

§ 2 LØN

1. Personlig løn

- A.** Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året. Parterne anbefaler, at der i den forbindelse afholdes en årlig og individuel lønsamtale med den enkelte medarbejder.
- B.** Virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn.
- C.** Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.
- D.** Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlingerne føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.

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

- E.** Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 1, litra A og C, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrence-

evne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

- F. Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, påtaleret over for hinanden i henhold til reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9.
- G. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i litra c, kan hver af parterne begære en forhandling.
- H. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- I. Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvist som resultatløns, bonus, provision m.v., jf. stk. 13.
- J. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

2. Løn, faglært

Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet aflønnes således:

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
Minimalløn	22.411,00	23.132,00

3. Løn, butiksmedhjælper

Butiksmedhjælpere aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens almindelige lønbestemmelse for ufaglærte, idet der dog betales et særligt butiksmedhjælper-tillæg på 750,00 kr. pr. md. med virkning fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen afsluttes.

Der henvises i øvrigt til Aftale om aflønning af butiksmedhjælpere, jf. side 82.

4. Løn, ufaglært

Ufaglærte medarbejdere aflønnes således:

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
Minimalløn	20.911,00	21.632,00

5. Anciennitetstillæg

Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 2,90 kr./time.

Butiksmedhjælpere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 2,90 kr./time.

Ufaglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 2,90 kr./time.

6. Løn, deltid og fleksibel deltidsbeskæftigelse

- A. Deltidsbeskæftigede og fleksibelt deltidsbeskæftigede medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsbeskæftigede, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
- B. Når en fuldtidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget eller fleksibel deltidsbeskæftigede, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- C. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- D. Arbejder den deltidsbeskæftigede eller fleksibelt deltidsbeskæftigede ud over den normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn. Såfremt den deltidsbeskæftigede eller fleksibelt deltidsbeskæftigede er omfattet af en 16-ugers plan, ydes overarbejdsbetaling, hvis den deltidsbeskæftigede eller fleksibelt deltidsbeskæftigede i den enkelte uge har merarbejdstimer, som betyder, at de 37 timer i gennemsnit overskrides.

7. Løn, midlertidige assistancer og vikarer

For midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, gælder, at de aflønnes i overensstemmelse med stk. 1, 2, 3 og 4. Der ydes betaling for mindst 4 timer dagligt, såfremt andet ikke er aftalt i forvejen.

Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de fast aftalte beskæftigelsestidspunkter.

8. Løn, unge under 18 år

A. Alle unge under 18 år aflønnes således:

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
Minimalløn	11.896,00	12.313,00

B. For deltidsansatte og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

C. Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 2, stk. 4.

D. Nærværende bestemmelse anvendes bl.a. for alle hjælpefunktioner på butiksområdet og de dertil knyttede lagerfunktioner etc.

9. Løn, elever

A. For elever, der har gennemført grundforløb efter den erhvervsuddannelseslov, der er gældende fra den 1. august 2015, gælder nedenstående:

	1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
1. år	12.893,00	13.344,00
2. år	14.282,00	14.782,00
3. år	15.585,00	16.131,00

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået Højere Handelseksamen, Studentereksamen, Højere Forberedelseksamen, Højere Teknisk Eksamen samt EUX, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på 1.045,00 kr. pr. md.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 3 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Er en uddannelsesaftale fx indgået på 1 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 2. sats og derefter med 3. sats.

Forlænges uddannelsestiden, fordi den teoretiske uddannelse ikke kan afsluttes inden for den aftalte uddannelsestid, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for faget faglærte minimalløn, jf. stk. 2.

B. ELEVER, OVER 21 ÅR

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis virksomheden eller eleven ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

C. ELEVER, 25 ÅR ELLER DEROVER

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, aflønnes efter satserne for ufaglærte, jf. stk. 4.

10. Løn, detailhandelsuddannelsens trin 2

Elever, der påbegynder detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bek nr. 475 af 26/04/2019, aflønnes under uddannelsen efter satsen for faglærte, jf. stk. 2.

11. Løn, KVU-studerende

KVU'ere aflønnes i oplæringsperioden med:

1. marts 2023 kr. pr. md.	1. marts 2024 kr. pr. md.
16.805,00	17.393,00

Lønnen betales for den tid af uddannelsen, der udgør oplæringsperioden. Denne udbetales månedvis. Virksomheden og den studerende kan dog aftale, at den samlede løn for oplæringsperioden i virksomheden, inklusive overenskomstmæssige stigninger, fordeles over hele uddannelsesperioden (oplæring og teori) og kommer til udbetaling med samme beløb pr. måned uanset skoleophold.

12. 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 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, 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 meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

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

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

UDBETALING

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

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

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegodtgørelse.

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 reste-

rende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

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

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 2, stk. 12, 2. afsnit ("INDBETALING"), udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf-talen med den lokale HK-afdeling. For koncerner og kæder kan der kun indgås aftale med HK HANDEL.

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

RESTOSPARING 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.

13. Lønssystemer (bonus, provision, resultatløns m.v.)

- A. Med det formål at styrke den enkelte virksomheds konkurrenceevne og udvikling, er parterne enige om at anbefale, at det lokalt aftales, at der gøres forsøg med eller indføres aflønningsformer, der er konkurrenceforbedrende til fordel for såvel virksomheden som de ansatte.
- B. Sådanne lønformer eller -systemer kan bygge på eksempelvis resultatvurdering efter bonus-, provisions- eller merpræstationsprincipper, stillings- og/eller meritvurdering, og/eller kvalifikationsfaktorer, som eksempelvis uddannelse, ansvar, anciennitet, arbejdskendskab og fleksibilitet.
- C. Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønssystemer, optages der lokalt forhandlinger herom. Såfremt virksomheden eller medarbejderne ønsker det, kan der eventuelt indhentes den fornødne bistand fra parterne.

- D. Der er mellem parterne enighed om det hensigtsmæssige i at anbefale, at forsøg med nye lønsystemer iværksættes efter nedenstående retningslinjer:

Ved beslutning om udvikling og indførelse af et lønsystem nedsættes et lønsystemudvalg. Det er naturligt, hvor tillidsrepræsentanter findes, at disse inddrages. Udvalget tilrettelægger selv sin arbejdsform. Hvor det måtte være relevant for udvalgets arbejde, kan der iværksættes fornøden uddannelse.

Det anbefales, at et lønsystem baseres på gennemskuelige og åbne principper. Et lønsystem skal være funktionsdygtigt, herunder overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse til ændrede forudsætninger, herunder regler for opsigelse. Stillingsevurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløns, bonus m.v. kan indgå som elementer i lønsystemet.

14. Forskudt lønudbetaling

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

For så vidt angår deltidsbeskæftigede medarbejdere, der er ansat til højst 15 timer om ugen i gennemsnit samt fleksibelt deltidsbeskæftigede, er der tillige adgang til at forskyde afregningen af medarbejderens løn som ovenfor anført.

15. Lønberegning for brudte måneder

- A. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for sønehelligdage, i det omfang disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.
- B. Tilsvarende gælder ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, samt ved fridage uden løn.

16. Kontingenttræk

Virksomheden kan efter lokal aftale trække kontingentet til HK i de organiserede medarbejders løn og videresende dette til HK.

§ 3 MELLEMLADERE

1. Denne bestemmelse omfatter mellemledere, som uden at være omfattet af overenskomstens § 12, stk. 2, litra c, 2. afsnit, har et særligt ansvar i butikken.

2. Mellemledere behandles efter §§ 1, 3 og 4 i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL og HK Privat. Disse bestemmelser er optrykt i Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere, side 84.
3. Mellemledere kan ansættes i henhold til nedenstående regler:
I butikker med mindst 4 medarbejdere omfattet af overenskomsten kan én af disse ansættes som mellemleder. Herudover kan der ansættes yderligere én mellemleder i butikker med mindst 12 medarbejdere.

Derefter kan ansættes yderligere én mellemleder for hver yderligere 9 medarbejdere i butikken. Der kan dog altid ansættes én mellemleder, hvor der hverken er ansat en butikschef, som holdes uden for overenskomsten, eller en ejer, som i væsentligt omfang arbejder i butikken.

Antallet af medarbejdere beregnes svarende til antallet af fuldtidsansatte i butikken opgjort i henhold til grundlaget for ATP-bidrag, gældende pr. 1. marts 2004:

- Medarbejdere med mindst 117 timer pr. måned medregnes fuldt
 - Medarbejdere med under 117 timer – men mindst 78 – pr. måned medregnes med 2/3
 - Medarbejdere med under 78 timer – men mindst 39 – pr. måned medregnes med 1/3
 - Medarbejdere med under 39 timer pr. måned medregnes ikke
4. Såfremt særlige forhold er til stede, kan der, i videre omfang end i stk. 3, ansættes mellemledere. Dette kan ske efter aftale med HK HANDEL. Sådanne aftaler kan også omfatte en hel koncern.
 5. Aftale om ansættelse som mellemleder indgås mellem mellemlederen og virksomheden.
 6. Allerede ansatte, som overgår til ansættelse efter denne bestemmelse, bevarer den opnåede anciennitet i butikken. Det samme er tilfældet, hvor en medarbejder overgår fra ansættelse som mellemleder til almindelige vilkår.

Allerede ansatte pr. 1. marts 2004 kan ikke pålægges ansættelse som mellemleder uden aftale herom.

7. Parterne anbefaler, at mellemledere deltager i relevant efter- og videreuddannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller på højere niveau.

§ 4 PENSION

1. Pensionssatser

A. MEDARBEJDERE ANSAT FØR 1. MARTS 2012

For medarbejdere ansat før 1. marts 2012 opkræves et bidrag på 12,3 pct. af den a-skattepligtige løn, jf. stk. 2.

Heraf udgør virksomhedens bidrag $\frac{2}{3}$ og medarbejderens bidrag $\frac{1}{3}$, således at virksomhedens bidrag udgør 8,2 pct. og medarbejderens bidrag udgør 4,1 pct.

Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 9,6 pct. og medarbejderens bidrag udgør 2,7 pct.

Der kan foretages modregning for eventuelle overenskomstmæssige stigninger i pensionsbidraget, idet modregning dog ikke kan overstige 0,6 procentpoint i arbejdsgiverbidraget.

B. MEDARBEJDERE ANSAT 1. MARTS 2012 ELLER SENERE

Der opkræves et bidrag på 11,5 pct. af den a-skattepligtige løn, jf. stk. 2, for medarbejdere ansat 1. marts 2012 eller senere.

Heraf udgør virksomhedens bidrag 7,7 pct. og medarbejderens bidrag udgør 3,8 pct.

Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 9,7 pct. og medarbejderens bidrag udgør 1,8 pct.

Der gælder ikke et ugentlig mindstetimetal for medarbejdere ansat 1. marts 2012 eller senere. Medarbejderen er berettiget til pension, såfremt de almindelige betingelser er opfyldt, jf. § 4, stk. 3.

2. Beregningsgrundlag

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Feriegodtgørelse, månedslønnede og funktionærlignende ansatte
- Feriegodtgørelse, timelønnede
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)
- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)

- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidsbetaling
- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren
- Sygeferiepenge
- Timeløn
- Ferietillæg

Der er enighed om, at som a-skattepligtig lønindkomst betragtes samme løndelev som på industriens funktionærrområde pr. den 1. marts 2012.

3. Betingelser for at have ret til pension

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever. Dog har elever på detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 475 af 26/04/2019, der er fyldt 20 år pr. 1. juli 2020 ret til pension.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.
- For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.
- For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling. Hvor det mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt, at virksomhedsbidraget udbetales sammen med ferietillægget, kan virksomheden i stedet vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

Anmærkning:

Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønske om finansiering af pension til elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start, ændres overenskomsten i overensstemmelse med parternes aftale herom. Ændret tekst vil i givet fald fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider.

- For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen 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.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget. Virksomheden kan vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

4. Skift af pensionsleverandør

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension

Sundkrogsgade 4

2100 København Ø

Telefon: 39175000

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der tidligere har haft pensionsaftale med FunktionærPension eller som i øvrigt er omfattet af FunktionærPension bestanden i Pension for Funktionærer – PFA Pension. Endelig kan virksomheder, der forud for indgåelsen af overenskomst ikke allerede har indgået en pensionsordning, og dermed i forbindelse med overenskomsttiltrædelsen bliver omfattet af Pension for Funktionærer, ikke foretage skift af pensionsleverandør, medmindre parterne er enige herom.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt

skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.

- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
- Der henvises til vejledning om skift af pensionsleverandør, side 97.

Der henvises endvidere til Aftale om pensionsordninger, side 92, samt Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.

5. Forsikring – elever

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppe-livslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

- Invalidepension på 60.000 kr. årligt
- Invalidesum på 100.000 kr.
- Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
- Dødsfaldssum på 300.000 kr.

§ 5 FRIHED OG FRAVÆR

1. Ferie

- A. Ferieloven er gældende.

- B. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt fx ved fremlæggelse af ferielister.
- C. Med hensyn til mulighederne for at overføre ferie fra en ferieafholdelsesperiode til en anden henvises til Aftale om ferie, side 73.
- D. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegantiordning i stedet for feriekortsystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

Der henvises endvidere til Aftale om ferie, side 73.

2. Feriefridage

- A. Medarbejdere – undtaget unge på 22 år eller derunder, der gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning - har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.
- B. Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For omregning til timer for fleksibelt deltidsbeskæftigede henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse.
- C. Der ydes ikke betaling ved afholdelse af feriefridage, idet dette er indeholdt i opsparingen af feriefridage.
- D. Virksomheden opsparer løbende 2 pct. af lønnen, for de medarbejdere, som er berettiget til feriefridage efter nærværende bestemmelse. Opsparingen er omfattet af den sædvanlige garanti efter overenskomstens feriekortordning.
- E. Det opsparede beløb opspareres i kalenderåret og udbetales det følgende år med lønnen i enten marts eller april.

3. Sygdom

- A. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- B. Virksomheden kan forlange dokumentation for sygdommen enten i form af en lægeattest eller en tro- og loveerklæring. Virksomheden betaler lægeattest i henhold til gældende regler.
- C. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves ved hyppigt, kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage.

- D. Med henvisning til § 5, stk. 3, gælder for fleksibelt deltidsbeskæftigede endvidere, at der ved sygdom ydes betaling i henhold til den eller de på første sygedag udarbejdede arbejdstidsplan(er).

Ved fortsat sygdom ved udløbet af ovenstående arbejdsplan(er) beregnes sygelønnen som et gennemsnit på baggrund af de udbetalte timer de seneste 3 hele kalendermåneder forud for første sygedag. Hvis medarbejderen ikke har været ansat de seneste 3 hele kalendermåneder forud for første sygedag, beregnes sygelønnen på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode.

4. Barsel (graviditet, adoption og orlov)

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

Virksomheden betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til 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 forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).
- D. Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 20 uger (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 afholdes 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 sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- E. *For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere*
Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for 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 afholdes 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 sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

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

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

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

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
Fra 1. juli 2014	1.360,00	680,00	2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag. Til fleksibelt deltidsbeskæftigede indbetales et forholdsmæssigt bidrag, jf. beregningen af timetal efter § 5, stk. 4, litra H.

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.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
Fra 1. juli 2023	2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag. Til fleksibelt deltidsbeskæftigede indbetales et forholdsmæssigt bidrag, jf. beregningen af timetal efter § 5, stk. 4, litra H.

- H. Løn i forbindelse med barsel og anden betalt orlov for fleksibelt deltidsbeskæftigede beregnes som et gennemsnit på baggrund af udbetalte timer de sidste 4 afsluttede kalendermåneder op til orlovens påbegyndelse.

5. Børns sygdom

- A. Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.
- B. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.
- C. 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. § 2, stk. 12.

6. Børns hospitalsindlæggelse

- A. Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- B. Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med

hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

- C. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.
- D. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- E. Der ydes fuld løn, dog maks. 130,00 kr. pr. time.
- F. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

7. Børneomsorgsdage

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.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.

8. Frihed ved barnets lægebesøg

- A. 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.
- B. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.
- C. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.

9. Seniorfrihed

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver 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 yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 4. 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. § 5, stk. 2, og akkumulere denne.

Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

AFHOLDELSE AF SENIORFRIDAGE

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

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen i maj måned give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år i maj måned meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 5, stk. 2.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSSTIDSREDUKTION

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

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

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

10. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

- A. I overensstemmelse med orlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn 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.
- B. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 6 ELEVER

Vedrørende elevers lønsatser henvises til § 2, stk. 9 og 10.

1. Elever

A. OMRÅDE

Denne bestemmelse gælder for elever omfattet af bekendtgørelse om detailhandelsuddannelser samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven.

B. FORMKRAV

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven. Den skal være indsendt til erhvervsskolen, hvor den bør være registreret, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.

Uddannelsesaftalen er kun gyldig, hvis virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den eller de, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Længden af oplæringsforløbet fremgår af bekendtgørelse om detailhandelsuddannelser.

Senest ved prøvetidens udløb udarbejder virksomhedens uddannelsesansvarlige efter aftale med eleven en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med oplæringens mål.

C. PRØVETID

Prøvetiden for elever er 3 måneder, jf. erhvervsuddannelsesloven.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, og den nye dato for prøvetidens udløb meddeles skriftligt eleven hurtigst muligt.

D. SYGDOM, GRAVIDITET OG BARSEL

Der henvises til gældende lovgivning samt til overenskomstens § 5.

E. FERIE EFTER AFSLUTTET UDDANNELSE

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

F. ARBEJDSKADER

Elever er omfattet af virksomhedens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

G. ARBEJDSSTID – ELEVER

Arbejdstiden for elever under 18 år reguleres af arbejdsmiljøloven.

Elever kan deltage i eventuelt overarbejde, som dog ikke må overstige det gennemsnitlige overarbejdstidsforbrug for øvrige medarbejdere i samme fag i virksomheden.

I arbejdstiden medregnes undervisningstid og den hertil knyttede transporttid, der ligger inden for normal arbejdstid.

Ved deltagelse i dag- og ugekurser ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage eller uge/uger.

H. BEFORDRING – ELEVER

Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag.

Eleven skal i videst muligt omfang benytte offentlige befordringsmidler. Hvis dette medfører urimeligt store ulemper for eleven, kan eget befordringsmiddel bruges.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km over 120 km, p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Efter ovennævnte regler ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud for rejse mellem sædvanlig bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie.

Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole end den, der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden ikke overstiger 20 km.

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

I. REFUSION AF UDGIFTER I FORBINDELSE MED SKOLEFORLØB

Virksomheden refunderer elevens udgifter til undervisningsmaterialer for op til 600,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb samt udgifter i forbindelse med fagprøve.

Beordres en elev til skoleophold efter erhvervsuddannelseslovens regler om frit skolevalg, skal elevens udgifter hertil afholdes af AUB.

Ved elevens ophold på handelskostskole betaler AUB de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi, efter gældende regler fastsat af Børne- og Undervisningsministeriet.

J. OPLÆRING I UDLANDET – ELEVER

Udstationerede elever er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem løn under oplæring i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

K. SELVVALGT UDDANNELSE

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge støtte fra Handlens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

L. OPLÆRINGSANSVARLIGE

Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter regler om oplæring og elevens uddannelsesplan.

Det anbefales, at den oplæringsansvarlige har de fornødne kvalifikationer til at forestå oplæringen af elever. Disse kan om nødvendigt tilegnes gennem deltagelse i det af parterne udviklede coachingkursus eller lignende.

M. UOVERENSSTEMMELSER

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af parterne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

N. ANCIENNITET

Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes anciennitet ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.

O. I ØVRIGT

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Vedrørende KVV-studerendes lønsatser henvises til § 2, stk. 11.

2. KVV-studerende

A. OMRÅDE

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.

B. ANSÆTTELSESVILKÅR

For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en ansættelsesaftale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

§ 7 UDDANNELSE

1. Efteruddannelse

A. KOMPETENCEUDVIKLING

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling, anbefales det, at virksomheden og medarbejderne arbejder systematisk med såvel formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsorganiseringsformer samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Heri indgår, at der skal gives medarbejderen en rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Både virksomhed og medarbejder opfordres til at tage et fælles ansvar for at fremme kompetenceudviklingen med henblik på at sikre en sammenhæng mellem virksomhedens kompetencebehov og medarbejderens mulighed for at opfylde nutidige og fremtidige jobkrav.

I det omfang medarbejderen og virksomheden er enige herom, anbefales deltagelse i længerevarende efter- og videreuddannelsesforløb. I sådanne situationer anbefaler parterne, at virksomhederne overvejer, om der bør ansættes vikarer.

B. PLANLÆGNING AF KOMPETENCEUDVIKLING

Parterne anbefaler, at medarbejderudvikling planlægges i forbindelse med regelmæssige medarbejdersamtaler.

Parterne anbefaler, at der for ufaglærte medarbejdere med mere end 4 års anciennitet i detailhandel gennemføres en Individuel Kompetence Afklaring (IKA) på en erhvervsskole som forberedelse til en medarbejdersamtale.

Det anbefales ligeledes, at der ved planlægningen af kompetenceudviklingen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet, og det anbefales, at der opstilles personlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Medarbejderen kan få attesteret sin deltagelse i virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

I virksomhedens samarbejdsudvalg kan der drøftes rammer og principper for uddannelse og udvikling. Sådanne rammer og principper bør også fastlægges i virksomheder uden samarbejdsudvalg, hvilket fx kan ske ved nedsættelse af et uddannelsesudvalg.

C. BRANCHE- ELLER VIRKSOMHEDSRELEVANT EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Deltager medarbejderen i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser, har medarbejderen under fornødent hensyn til virksomhedens behov ret til én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i mindst 6 måneder.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 2 år, afholder virksomheden kursusafgifter, transport og eventuelt løntab, i det omfang det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser, der er anerkendt af overenskomstparterne.

Parterne anbefaler, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Deltager en medarbejder i anerkendt efteruddannelse med løntabsgodtgørelse uden for normal arbejdstid, medregnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler virksomheden evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i undervisning med fleksible afholdelsesformer, herunder e-læring, aftalt med virksomheden, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

D. SELVVALGT UDDANNELSE

Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under butiksoverenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Handlens Kompetenceudviklingsfond i op til 2 uger.

(se anmærkning, side 40)

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsavede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne, jf. pkt. 5 i Aftale om Kompetenceudviklingsfond, side 107. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Virksomheden betaler et beløb svarende til 100,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer i Aftale om Kompetenceudviklingsfond. For deltidsansatte og fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Medarbejdere kan ansøge Handlens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i Aftale om Kompetenceudviklingsfond.

Anmærkning;

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen. Ændret tekst vil i givet fald fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider.

E. FAGLIG KVALIFICERING

For at sikre den nødvendige opkvalificering af medarbejderne i detailhandelen, og derigennem forbedre detailhandelsvirksomhedernes konkurrenceevne, opfordrer overenskomstens parter ufaglærte medarbejdere og deres virksomheder til at tilrettelægge en uddannelsesplan, der fører frem til faglært uddannelse, for medarbejderen.

Med henblik på at opnå en faglig uddannelse inden for detailhandelen gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år, inden for en periode på 3 år, til at deltage i de af parterne anerkendte meritgivende kurser/kursusforløb under forudsætning af:

- Medarbejderen er fyldt 25 år.
- Medarbejderen har 4 års faglig anciennitet inden for detailhandlen, heraf 2 år i nuværende virksomhed.
- Medarbejderen kan opnå merit til, hvad der svarer til min. 3/4 af den praktiske del.
- Medarbejderen har et teoretisk efterkvalificeringsbehov på højst 15 uger, fx opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb.
- Uddannelsesforløbet aftales med virksomheden (både den praktiske og teoretiske del samt fagprøve).

I perioden, hvor medarbejderen deltager i faglig kvalificering, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

2. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS uddannelses- og samarbejdsfond

- A.** Parterne har etableret en Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet.

Fondens formål er:

- at fremme og udvikle uddannelse og uddannelsesniveauer inden for detailområdet med særligt henblik på at sikre virksomhederne en arbejdskraft med tilstrækkelige faglige kvalifikationer,
- at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem, og
- at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanterne.

Der henvises i øvrigt til fondens vedtægter.

B. FINANSIERING

Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til 886,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat, der er omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres den 1. januar 2025 til 1.051,00 kr. For deltidsansatte og fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget, såfremt fondens opgaver nødvendiggør dette.

Indbetaling af bidrag til fonden sker til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, hos hvem beløbene beror.

3. DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes fra virksomhedens side 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 8 TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?

A. MINDST 5 ORGANISEREDE MEDARBEJDERE

I virksomheder, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes stedfortræder.

B. INDTIL 4 ORGANISEREDE MEDARBEJDERE

I virksomheder, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, hvor der beskæftiges 4 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt der lokalt er enighed herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt der er enighed herom.

C. MINDST 35 ORGANISEREDE MEDARBEJDERE

Virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

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

Der henvises endvidere til Aftale om regionale tillidsrepræsentanter side 106.

2. Valget til tillidsrepræsentant

- A.** Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der begge kan være deltidsansatte, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller medarbejder under 18 år kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle oplæringsforløb arbejder sammen med sit valggrundlag.

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

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

- B.** I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- C.** Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK HANDEL og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- D.** Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- E.** Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- F.** Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valget af tillidsrepræsentant.

- G. Ved sin godkendelse garanterer HK HANDEL, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- H. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- A. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for virksomheden, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- B. Når en sag kun berører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør medarbejderen drøfte dette direkte med ledelsen.
- C. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- D. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens afslutning, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og medarbejdernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets ledelse.
- E. Udførelsen af de tillidsrepræsentantens påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- F. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af HK HANDEL. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
- G. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.
- H. Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

- A. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.
- B. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- C. Valgrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet bortfalder vederlaget.
- D. Vederlaget udgør:
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på 9.000 kr.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på 16.500 kr.

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

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

Vederlaget udbetales fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet, jf. § 7, stk. 2, litra a.

5. Adgang til it og internet

Såfremt der er it- og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

6. Klubber, opslag

- A. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

- B. I det omfang arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.
- C. På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- D. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

7. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

- A. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.
- B. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
- C. Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan virksomheden søge støtte til resterende kursusudgifter fra Handlens Kompetenceudviklingsfond efter de gældende regler herfor. Kompetencefonden afsætter de nødvendige midler hertil. Der medgår ikke uger fra selvalgt uddannelse i forbindelse med faglig opdatering.

8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- A. Såfremt en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, jf. litra b, skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der herefter skal underrette HK, der kan anmode om et organisationsmøde.

Organisationsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst.

Fastholder virksomheden opsigelsen efter organisationsmødet, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

- B. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- C. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK HANDEL har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- D. Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.
- E. Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- F. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- G. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- H. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet, om hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.
- I. En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud

over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

§ 9 UOVERENSSTEMMELSER

1. Uoverensstemmelser

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til “Norm for regler for behandling af faglig strid”.

Hvis en faglig uoverensstemmelse eller uoverensstemmelse vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er løst lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen forhandles under medvirken af parterne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående part. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, uoverensstemmelsen drejer sig om, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

2. Organisationsmøde

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

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales. Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

3. Generelle spørgsmål

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse parter afholdes møde på Dansk Erhverv Arbejdsgivers kontor til drøftelse heraf. Et sådant møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende reglerne i denne paragraf, herunder om overholdelsen af tidsfristerne, skal indbringes til behandling i Hovedudvalget.

4. Gyldighedsperiode

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

§ 10 ARBEJDSMILJØ

Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.

Parterne er enige om, at der, ved tastearbejde og arbejde ved udgangskasser i butikker, med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 8 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes arbejdsmiljøorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

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

Denne frihed er uden løn, med mindre andet er bestemt i arbejdsmiljøloven.

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Parterne er i øvrigt enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem parterne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

Parterne anbefaler, at den/de til enhver tid relevante information, værktøjer og vejledninger om arbejdsmiljø i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø anvendes, og at virksomhederne orienterer sig på branchefællesskabernes hjemmesider om disse.

§ 11 PERSONLIG OPSIGELSE

1. Funktionærer

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

2. Ikke-funktionærer

A. OPSIGELSESVARSLER

For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

- a) I de første 6 mdr. efter ansættelsen, kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.
- b) Opsigelse fra arbejdsgiverside kan efter ½ års ansættelse kun ske med 1 uges varsel, og efter 1 års ansættelse med 2 ugers varsel.
- c) Opsigelse fra medarbejderside kan efter ½ års ansættelse kun ske med 1 uges varsel.

Opsigelse fra såvel arbejdsgiver som medarbejder skal foreligge skriftligt.

B. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 2.500 kr.

Der betales ikke fratrædelsesgodtgørelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelse, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales fratrædelsesgodtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Såfremt medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 37 timer, beregnes beløbet forholdsmæssigt.

3. Frihed 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 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforening.

4. Uddannelse ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som

har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i § 7, stk. 1, litra d.

§ 12 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

1. 50 pct.-reglen

A. BETINGELSER

HK HANDEL kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Det er en betingelse, at HK HANDEL, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil ikke kræve 50 pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en virksomhed selv ønsker overenskomst oprettet for medarbejderne, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Et overenskomstkrav kan fremsættes over for enkelte afdelinger, såfremt de, som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår, kan betragtes som selvstændige afdelinger.

Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.

Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er HK HANDEL forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, fx ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

De på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK kan endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i det foregående afsnit nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne inden

for overenskomstens dækningsområde i den relevante virksomhed, jf. overenskomstens § 12.

B. FREMGANGSMÅDE

Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal HK HANDEL over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver oplyse, hvor mange ud af det samlede antal ansatte inden for det område, kravet vedrører, der er medlem af HK HANDEL.

Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50 pct.-reglen er opfyldt, skal HK HANDEL og virksomheden over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver nærmere angive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område. Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt HK HANDEL opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan HK HANDEL fremsætte krav om forhandling mellem organisationerne.

Tidspunktet for forhandlingen skal være aftalt inden 14 dage efter kravets fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

Dokumenterer HK HANDEL, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkomende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.

I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til § 12, stk. 2, litra a, 2. afsnit, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

2. Overenskomstens område

A. LANDSOVERENSKOMST ELLER SÆRBESTEMMELSER

Såfremt HK HANDEL opfylder vilkårene i stk. 1 for at kunne rejse krav om overenskomst, træder overenskomsten i kraft, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.

Parterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en virksomhed er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

B. OMSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER TIL BUTIKSOVERENSKOMSTEN

1. En virksomhed - herunder organisationer og foreninger - der ved indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået overenskomst med HK HANDEL, omfattes fra indmeldelsestidspunktet og uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af butiksoverenskomsten.
2. Der optages snarest efter virksomhedens indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler – eller eventuelt i forbindelse med optagelse af organisationer og foreninger særbestemmelser – på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.
3. Lokale laftaler vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af pkt. 4 og 5.
4. Lokale aftaler, indgået i medfør af pkt. 2, kan efter udløbet af den overenskomstperiode, hvor de er indgået, opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet er aftalt. I tilfælde af opsigelse af lokale aftaler er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.
5. Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås. Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.
6. En virksomhed – herunder organisationer og foreninger – der ved indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke har overenskomst med HK HANDEL inden for butiksoverenskomstens område, omfattes af butiksoverenskomsten fra indmeldelsen. Hvor virksomheden ingen overenskomst har på indmeldelsestidspunktet er det en forudsætning, at betingelserne i § 12, stk. 1 (50 pct.-reglen) er opfyldt.

C. LANDSOVERENSKOMSTENS VIRKEOMRÅDE

De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.

Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

Medarbejdere i butiksvirksomheder, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på kontorer og lagre, betragtes som værende omfattet af Funktionsnæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL / HK Privat. Medarbejderne kan dog undtagesvis, men ikke i fast arbejdsplan, afløse i butikken.

Såfremt arbejdstidens tilrettelæggelse og placering følger det for virksomhedens butiksansatte gældende, kan der træffes aftale om, at butiksoverenskomsten gælder.

3. Overenskomstens varighed

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

København, marts 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

HK HANDEL

Jens Mathiesen
Laurits Rønn

Mette Høgh

ANSÆTTELSESBEVISER

Aftale om ansættelsesbeviser

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Anmærkning:

Nærværende Aftale om ansættelsesbeviser udgår og erstattes af nedenstående Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående Aftale om ansættelsesbeviser.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at Butiksoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er uskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

ARBEJDSMILJØ

Aftale om natarbejde og helbreds kontrol

NATARBEJDE

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

HYPPIGHED

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

HVORNÅR SKAL HELBREDSKONTROLLEN FOREGÅ

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrolten finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

HVEM FORESTÅR HELBREDSKONTROLLEN

Parterne er enige om, at helbreds kontrolten skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

DOKUMENTATION FOR AT NATARBEJDEREN TILBYDES HELBREDSKONTROL

Virksomheden skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, årligt udarbejde en skriftlig opgørelse over omfanget af natarbejdere, samt i hvilket omfang virksomheden tilbyder disse natarbejdere en helbreds kontrol, jf. overenskomstens principper.

RAPPORT TIL SIKKERHEDSUDVALGET PÅ STORE VIRKSOMHEDER

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrolten gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

FOREBYGGENDE TILTAG VED NATARBEJDERES NATARBEJDE

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

Højst tre nattevagter i træk

Højst 9 timer ad gangen

Mindst 11 timer mellem to vagter

Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrol-
len hvert andet år
Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbej-
de, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
Vurdering af risici ved natarbejde
Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
Opfølgning på handlingsplan

GRAVIDES NATARBEJDE

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 5, stk. 4, litra B. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens

arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

I stedet for ovenstående regler om natarbejde, kan der med tillidsrepræsentanten - eller hvor en sådan ikke er valgt den lokale afdeling af HK - indgås lokalaftale om, at anvende reglerne i Aftale om natarbejde og helbreds kontrol i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel /HK Privat.

ARBEJ DSTID

Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets Direktiv af 23. november 1993)

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 1, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24-timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må

natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 9. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv. Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

4. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde ("deltidsdirektivet").

§1 GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/FH-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§2 AFTALENS FORMÅL

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos virksomheder og arbejdstagere.

§3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

- a. “deltidsansat”: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.
- b. “en sammenlignelig fuldtidsansat”: En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

§5 MULIGHEDER FOR DELTIDSARBEJDE

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikkeforskelsbehandling som anført i 1. afsnit, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§6 IKRAFTTRÆDEN

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør virksomheden inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§7 OPHØR

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen under-

rette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres.

§8 BESTEMMELSER I KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER/ IMPLEMENTERINGS-AFTALER

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§9 FAGRETLLIG BEHANDLING

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i arbejdsretslovens § 33, hvorefter den til enhver tid mellem DA og FH gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse

Ved overenskomstfornyelsen den 1. marts 2023 er der opnået enighed om at etablere en ny ansættelsesform, der benævnes fleksibel deltidsbeskæftigelse.

Nærværende aftale supplerer og gengiver overenskomstens regler om fleksibel deltidsbeskæftigelse.

1. GRUPPER DER KAN ANSÆTTES SOM FLEKSIBELT DELTIDSBESKÆFTIGEDE

1.1

Ansættelsesformen kan udelukkende benyttes til ansættelse af følgende grupper:

Unge under 18 år.

Studerende – som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning med tillæg af en periode på 6 måneder efter ophørt studieaktivitet.

Bijobbere – hvor bijobbet består sideløbende med medarbejderens primære erhverv eller virke. Ansættelsesformen kan bestå i 2 år.

Personer i erhvervsuddannelse, jf. erhvervsuddannelsesloven.

Pensionister.

1.2

Når medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, jf. pkt. 1.1, litra a-e, skal medarbejderen informere virksomheden herom. Ansættelsesformen skal ændres inden for 6 måneder til en måneds udgang, fra det tidspunkt, hvor virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, jf. pkt. 1.1, litra a-e.

2. ARBEJDSSTID

2.1

Ved ansættelse af fleksibelt deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde et arbejdstidsinterval. Arbejdstiden tilrettelægges som et gennemsnit over 16 uger i fast plan (**planperiode**).

Ansættelsesformen kan anvendes til at ansætte medarbejdere med mindst 8 timer og maksimalt 20 timer om ugen i gennemsnit.

Arbejdstidsintervallet kan aftales til enten mellem 8-15 timer i gennemsnit om ugen eller mellem 13-20 timer i gennemsnit om ugen.

2.2

Startdatoen for planperioden gøres tilgængelig for medarbejderen. Senest 2 uger efter udløb af hver planperiode kan medarbejderen få oplyst sit faktisk præsterede timetal for planperioden.

2.3

Hvis der i en hel planperiode arbejdes ud over det aftalte arbejdstidsinterval i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om ansættelse i det arbejdstidsinterval, der dækker det præsterede timetal. Hvis arbejdstiden overstiger 20 timer i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om deltidsbeskæftigelse, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.2, svarende til det præsterede gennemsnitlige ugentlige timetal i planperioden. Virksomheden skal imødekomme sådanne anmodninger, som skal træde i kraft fra næstkommende planperiode.

2.4

Virksomheden skal 2 gange hvert kalenderår, og med mindst 5 måneders mellemrum, vurdere de indgåede kontraktforhold om fleksibel deltidsbeskæftigelse. Såfremt medarbejderen i hver af de 2 senest afsluttede planperioder har arbejdet mere end 20 timer i gennemsnit, er virksomheden forpligtet til at tilbyde medarbejderen en kontrakt, der svarer til det faktisk præsterede timetal i den senest afsluttede planperiode, som skal træde i kraft fra den næstkommende planpe-

riode. Hvis medarbejderen ikke ønsker at acceptere virksomhedens tilbud, er virksomheden forpligtet til at sikre, at det præsterede timetal ikke overstiger 20 timer i gennemsnit i hver af de næste 2 følgende planperioder.

3. FASTSÆTTELSE OG PLACERING AF ARBEJDSIDEN

3.1

Parterne er enige om følgende forståelse for fastsættelse og placering af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for de aftalte arbejdstidsintervaller på henholdsvis 8-15 timer og 13-20 timer, jf. nærværende aftales afsnit 2, pkt. 2.1.

3.2

Virksomheden kan fastsætte og placere arbejdstiden inden for det overenskomstmæssigt fastsatte arbejdstidsinterval i en planperiode, der er medarbejderen bekendt 16 uger frem, jf. § 1, stk. 1, litra F. Medarbejderen er pligtig til at udføre det placerede arbejde, der således også udgør et garanteret timetal for den konkrete planperiode. Virksomhedens ændringer af den pligtige arbejdstid kan ske fra den ene planperiode til den næste. Derudover kan ændringer ske efter aftale med medarbejderen indenfor det overenskomstmæssigt fastsatte interval. Der kan foretages ændringer i arbejdstidens placering i henhold til § 1, stk. 1, litra F.

3.3

I alle tilfælde gælder det, at medarbejderen er garanteret et mindstetimetal på 8 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 8-15 timer) eller 13 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 13-20 timer), og at der tillige i forbindelse med ansættelsen eller ved ændring heraf kan aftales et højere garanteret timetal for ansættelsen.

3.4

Såfremt der aftales arbejde i en planperiode, der går ud over arbejdstidsintervallerne, finder de ovenfor anførte regler anvendelse, jf. nærværende aftales afsnit 2, pkt. 2.3 og 2.4.

4. SØGNEHELLIGDAGSREDUKTION

4.1

Med henvisning til § 1, stk. 2, litra A, 3. afsnit reduceres arbejdstiden i uger med søgnehelligdage, for den enkelte fleksibelt deltidsbeskæftigede, der er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen i gennemsnit, med 2 timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

4.2

Med henvisning til § 1, stk. 2, litra A, 4. afsnit reduceres arbejdstiden i uger med

søgnehelligdage, for den enkelte fleksibelt deltidsbeskæftigede, der er ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer om ugen i gennemsnit, med 3,5 timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).

4.3

Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

5. FORSKUDTTIDSTILLÆG TIL UNGE UNDER 25 ÅR, STATSANERKENDT HELTIDSUD-DANNELSE

5.1

Med henvisning til § 1, stk. 5, 4. afsnit, er der i forhold til fleksibelt deltidsbeskæftigede enighed om, at der med ”beskæftiget højst 15 timer om ugen” menes, at medarbejderen højst har præsteret 15 timer om ugen i gennemsnit i planperioden.

6. FERIEFRIDAGE

6.1

Med henvisning til § 5, stk. 2, pkt. 2.3, litra B, sker omregning af feriefridage for fleksibelt deltidsbeskæftigede på baggrund af 1 års gennemsnitlig faktisk arbejdstid regnet fra 1. juli forudgående år til 30. juni indeværende år.

Såfremt medarbejderen ikke har 1 års anciennitet pr. 30. juni, beregnes gennemsnittet på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode fra ansættelsens start til 30. juni.

Ved 9 måneders anciennitet efter 1. september sker omregning på baggrund af gennemsnittet i den faktiske ansættelsesperiode.

Virksomheden kan for alle fleksibelt deltidsbeskæftigede i stedet tildele feriefrimtimer med 15 timer til medarbejdere ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer og med 20 timer for medarbejdere ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer.

7. SYGDOM

7.1

Med henvisning til § 5, stk. 3, gælder for fleksibelt deltidsbeskæftigede endvidere, at der ved sygdom ydes betaling i henhold til den eller de på første sygedag udarbejdede arbejdstidsplan(er).

Ved fortsat sygdom ved udløbet af ovenstående arbejdsplan(er) beregnes sygelønnen som et gennemsnit på baggrund af de udbetalte timer de seneste 3 hele kalendermåneder forud for første sygedag. Hvis medarbejderen ikke har været ansat de seneste 3 hele kalendermåneder forud for første sygedag, beregnes sygelønnen på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode.

8. BARSEL

8.1

Løn i forbindelse med barsel og anden betalt orlov for fleksibelt deltidsbeskæftigede beregnes som et gennemsnit på baggrund af udbetalte timer de sidste 3 afsluttede kalendermåneder op til orlovens påbegyndelse.

8.2

Vedrørende ekstra pensionsbidrag i henhold til § 5, stk. 4, litra F, indbetales et forholdsmæssigt pensionsbidrag, jf. beregningen af timetal i pkt. 8.1.

9. FONDE

9.1

For fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet til Handlens kompetenceudviklingsfond, jf. § 7, stk. 1, litra D, forholdsmæssigt.

9.2

For fleksibelt deltidsbeskæftigede reduceres beløbet til Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet, jf. § 7, stk. 2, litra B, forholdsmæssigt.

10. IKRAFTRÆDEN OG OVERGANGSAFTALE

10.1

Ansættelse af fleksibelt deltidsbeskæftigede kan ske fra den 1. marts 2023. Det er aftalt, at virksomhederne senest for den førstkommande planperiode efter den 1. januar 2024 skal bringe ansættelseskontrakter/ansættelsesforhold i overensstemmelse med gældende arbejdstidsbestemmelser.

11. FØLGEGRUPPE OM FLEKSIBEL DELTIDSBESKÆFTIGELSE

11.1

Parterne er enige om, i regi af overenskomstudvalget, at etablere en følgegruppe, der følger implementeringen af fleksibel deltidsbeskæftigelse. Følgegruppen vil i

overenskomstperioden evaluere og loyalt drøfte anvendelsen af fleksibel deltidsbeskæftigelse.

Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte

1. Fleksjob etableret i henhold til reglerne før 1. januar 2013
Reduktionen sker i forhold til medarbejderens faktiske arbejdstid, sat i forhold til en 37 timers fuldtidsstilling. Der vil hermed ske en forholdsmæssig reduktion af helligdagsreduktionen for fuldtidsansatte på 7,50 time pr. søgnehelligdag.

Eks. fleksjobber ansat til at arbejde 15 timer om ugen:

$$15/37 \times 7,5 = 3,04 \text{ time pr. helligdag}$$

2. Fleksjob etableret i henhold til reglerne efter 1. januar 2013
Reduktionen ydes i henhold til den mellem virksomheden og den enkelte medarbejder aftalte faktiske arbejdstid, hvorfor der ikke skal ske reduktion for nedsat intensitet. Reduktionen ydes i henhold til gældende skema for deltidsansatte, jf. § 1, stk. 2.

Aftale om øget beskæftigelse

Med henblik på at imødekomme et gensidigt ønske om at øge beskæftigelsen og fleksibiliteten samt styrke den enkelte lønmodtagers tilknytning til arbejdsmarkedet, er parterne enige om, at dette kan ske ved en øget opmærksomhed omkring:

- a) En rettidig og hensigtsmæssig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i den enkelte virksomhed.
- b) Lønmodtagernes individuelle ønsker om ned- eller opnormering af den aftalte arbejdstid.
- c) Udbud af ledige timer til ansatte på virksomheden under hensyn til virksomhedens drift samt fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Aftale om natarbejde

Parterne er opmærksomme på, at udviklingstendenser inden for overenskomstens område kan indebære en øget forekomst af natarbejde. Parterne vil derfor i perioden nøje følge og drøfte udviklingen af natarbejde på overenskomstrådet og herunder tilrettelæggelsen af natarbejde.

Parterne er enige om, at det kan være hensigtsmæssigt at afholde drøftelser med tillidsrepræsentanten, og hvor en sådan ikke findes med medarbejderne, eventuelt i SU, forinden virksomheden indfører natarbejde.

BÆREDYGTIGHED OG DIGITALISERING

Aftale om bæredygtighed

For at imødekomme efterspørgslen efter relevant uddannelse inden for bæredygtig handel, er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at sikre udvikling af uddannelse med fokus på bæredygtig handel inden for butiksoverenskomstens dækningsområde.

Ovenstående omfatter uddannelse på grunduddannelsesniveaue kurser samt efter-/videreuddannelse.

Der er mellem parterne enighed om, at det blandt andet indebærer:

- At behovet for etablering af nyt speciale i detailhandelsuddannelsen inden for bæredygtig handel skal afdækkes og i givet fald udvikles.
- At der skal foretages justeringer i den eksisterende detailhandelsuddannelse, som styrker uddannelsens fokus på bæredygtig handel.
- At der udvikles nye efter-/videreuddannelses tilbud inden for bæredygtig handel.
- At der skal iværksættes behovsanalyser med det formål at tilvejebringe konkret viden om behovene for uddannelse inden for bæredygtig handel til brug for ovenstående.
- At parterne styrker den fælles presseindsats med henblik på at positionere handelserhvervene i den grønne omstilling og klimadagsordenen.

Parterne er ligeledes enige om at samarbejde om markedsføring af de nye uddannelses tilbud, der udvikles.

Aftale om etablering af videnscenter for digital handel og bæredygtighed

FÆLLES INDSATS FOR VIRKSOMHEDER OG MEDARBEJDERE

Handelserhvervet er i gang med en gradvis, men afgørende teknologisk omstilling og fornyelse. Store forandringer er nødvendige for at bevare konkurrencekraft og sikre sektorens omkring 400.000 private jobs i en stadig stærkere global konkurrence.

Dansk Erhverv og HK HANDEL ser det som en vigtig og fælles opgave at understøtte denne udvikling. Derfor aftaler vi at styrke den allerede velfungerende fælles indsats, så vi i endnu højere grad bidrager til at ruste både virksomheder og medarbejdere til en fremtid med nye og markant højere krav.

Den teknologiske udvikling og de affødte ændringer i forbrugeradfærd, præferencer og købsmønstre rummer såvel et stort potentiale for handelserhvervene – men rummer også store udfordringer. Derfor er der behov for en styrket indsats

på dette område, og der er brug for, at både Dansk Erhverv som HK HANDEL styrker indsatsen markant på området.

Sektoren har grundlæggende styrken til og forudsætningerne for at gribe digitaliseringens nye muligheder, men udviklingen kommer ikke af sig selv. Det kræver viden, overblik og inspiration at forandre sig. Hvis Danmark som helhed skal omstille sig, kræver det både, at vi lærer af hinandens gode erfaringer, og at vi som land sikrer fornuftige rammebetingelser for denne omstilling – ellers spænder vi ben for os selv og kommer ikke i mål. HK HANDEL og Dansk Erhvervs fælles indsats skal bidrage til begge dele.

Forandring er ikke et nyt fænomen i detailhandlen, men forandringerne sker hyppigere og hurtigere, end vi hidtil har set. Nu kommer konkurrence ikke kun fra butikken på den anden side af gaden, men fra e-handelsvirksomheden på den anden side af kloden. Nu skeler forbrugeren ikke kun til de sidste nye mode-trends, men også til hvad influencers viser frem på Instagram. Nu er det ikke bare godt købmandskab og næse for forretning, men også store mængder data, der er med til at bestemme, hvad der skal på tilbud, eller hvor i butikken varen sælger bedst.

I løbet af det seneste årti er online-handlens andel af den samlede handelsomsætning fordoblet. I USA er den tæt på tredoblet. Smartphonen er med dens adgang til at tjekke priser og anmeldelser blevet en integreret del af købsituationen. Virtual eller augmented reality gør shopping til en oplevelse langt udover selve transaktionen af en vare og betaling. Vi køber ting på abonnement, vi før købte lejlighedsvis, og især yngre forbrugere styres mere og mere af identitet og hvorvidt et produkt passer til den kultur, de er eller gerne vil være en del af. Når vores værdier, holdninger og drømme for fremtiden får større vægt, når vi handler, bliver bæredygtighed også langt vigtigere.

Digitalisering og ny teknologi har været med til at øge effektiviteten på en lang række områder. Lagerfunktioner er blevet automatiseret. På nettet kan forbrugeren selv vælge, bestille og betale varen. Softwareroboter er med til at automatisere processer, der før var manuelle. I supermarkedet kan vi i stigende grad betjene os selv og betale med et tryk på mobilen, hvis vi da ikke bare får en automatisk kvittering, når vi forlader butikken. Det er også en del af udviklingen, men det betyder selvfølgelig, at vi skal sikre, at de medarbejdere, der ikke længe er brug for til kasseekspektionen, kan skabe værdi for kunderne og forretningen på en anden måde.

Stemmestyrede digitale assistenter, automatiske hyldefronter, selvkørende trucks og selvbetjente forbrugere til trods, så er der stadig brug for mennesker i handelserhvervene. Det er der, fordi det stadig handler om købmandskab, om

forretningsforståelse og evnen til at relatere sig til kunden og skabe den rette oplevelse omkring købet.

Vi kan automatisere meget, men det er stadig svært at lære en algoritme, at den kun skal pakke salat, der er så frisk, at man selv har lyst til at spise den. Det betyder mere, at et menneske fortæller, at jakken sidder godt og passer i størrelsen, end hvis en robot skulle forsøge at overbevise om det samme. Vi kan analysere på gigabyte efter gigabyte af information, men det er stadig svært at erstatte den menneskelige næse for forretning, der skal til for at stille de rigtige spørgsmål – for slet ikke at tale om den praktiske og æstetiske sans, der skal til for så at ændre på forretningens indretning, hvis det er det, man fx kan læse ud af tallene, der er brug for.

BRUG FOR BEDRE OG BREDERE KOMPETENCER

Medarbejdere i handelserhvervene skal være i stand til at udnytte teknologien, forstå digitaliseringens muligheder og udfordringer, og møde kunder og forbrugere med endnu flere forudsætninger end tidligere. De seneste par år er der kommet en række nye uddannelser, der på flere forskellige uddannelsestrin kombinerer handel med digitalisering og teknologi. Det er rigtig godt, og det bliver spændende at se effekterne i takt med at flere færdiguddannede kommer ud i handelserhvervene. Vi skal støtte op og også bidrage til at flere søger uddannelser og efteruddannelser, der kombinerer handel med digitalisering og teknologi.

Politisk er der stor fokus på vigtigheden af kompetencer inden for science, technology, engineering and math (STEM), men der er i høj grad også brug for kommerciel forståelse, forretningsmæssige kompetencer og et veludviklet servicegen. Der er brug for medarbejdere, som er i stand til fx at bruge den viden, vi kan få ud af kunstig intelligens, og omsætte den i forretningen, så den gør en konkret forskel for kunderne og for bundlinjen. For medarbejdere, der kan forstå og tale med, når højt specialiserede kolleger deler databaserede indsigter. For medarbejdere, der overbevisende kan præsentere kampagner og tilbud ikke bare i butiksvinduet, men også på forretningens sociale platforme med alle de unikke muligheder for målretning, det giver. Der er brug for medarbejdere, der kan binde det hele sammen i en sammenhængende oplevelse af god service.

Teknologiforståelse og digitale færdigheder er vigtige, men også ny viden og træning, som ruster de nyuddannede til at leve op til forbrugernes stigende forventninger til fx viden om en vares oprindelse, produktionsforhold eller klimapåvirkning. Bæredygtighed bliver kun vigtigere og vigtigere i takt med, at vi går mere og mere fra ekspedition over imod vejledning, og det at skabe en oplevelse for kunden.

Teknologi og bæredygtighed hænger i øvrigt tæt sammen – teknologiske løsninger vil ofte være én af vejene til grønnere eller mere ansvarlige produkter, og det er også den digitale udvikling, der gør, at forbrugerne har langt større adgang til viden om et givent produkts eller brands bæredygtighed.

BRUG FOR STØRRE POLITISK BEVÅGENHED

Selvom der stadig vil være brug for menneskelige kompetencer, er fremtiden udfordrende for handelserhvervene. Øget global konkurrence, høje lokale omkostninger, hastig innovation, skiftende forbrugsmønstre og nye og mere komplekse forbrugerpræferencer skaber pres for omstilling.

Der er brug for større politisk opmærksomhed på handelserhvervene og større blik for behovet for gode rammebetingelser, hvis den omstilling skal lykkes til fulde.

Vi skal styrke unges STEM-kompetencer, men vi skal i høj grad også tænke forretningsforståelsen og købmandskabet ind i fremtidens kompetence-ligning. Vi skal have ensartede forudsætninger, så danske virksomheder ikke konkurrerer op ad bakke på unfair vilkår. Vi skal sikre optimale muligheder for at investere i innovation, kompetenceudvikling og vækst.

KONKRETE INITIATIVER

For at styrke dialogen med politikere og for at løfte både medarbejdere og virksomheder digitalt og teknologisk, er HK HANDEL og Dansk Erhverv enige om markant at øge den allerede eksisterende fælles indsats.

Indsatsen finansieres gennem de midler, der allerede afsættes i overenskomsten.

En markant øget indsats og markant øgede ressourcer vil ruste parternes fælles digitaliseringssekretariat til at styrke muligheden for at være et videns- og kraftcenter for den digitale udvikling i handelserhvervene. Investeringen skal øge mulighederne for at opsamle vigtig viden, forskning og statistik. Det gælder viden om, hvor udviklingen bevæger sig hen, hvordan man som virksomhed bedst omstiller sig til fremtiden, hvilke initiativer der virker, når vi taler teknologisk innovation i handelserhvervene, og hvad der udgør de bedste rammebetingelser for erhvervets omstilling.

Videns- og kraftcenteret skal være dagsordensættende i forhold til den samfundsmæssige og politiske dialog om handelserhvervenes behov og fremtid. Det skal hjælpe politikerne og andre beslutningstagere med at træffe fremsynede og hensigtsmæssige beslutninger til gavn for samfundsøkonomi, eksport og beskæftigelse og udgøre en konstruktiv og nyttig ressource for virksomheder, beslutningstagere og uddannelsesinstitutioner.

De konkrete aktiviteter i den kommende overenskomstperiode kan fx omfatte:

- Analyser vedr. udviklingstendenser og affødte kompetencebehov
- Forsøgs-, udviklings- og demonstrationsprojekter med ny teknologi
- Udvikling af relevante uddannelses tilbud og fremme brugen af uddannelse
- Fælles presse- og kommunikationsindsatser
- Samarbejde med tilstødende projekter
- Fælles image- og brandingaktiviteter

Desuden bør sekretariatet udnytte de øgede ressourcer til at afsøge muligheder for adgang til yderligere økonomiske midler, eksempelvis fra større fonde.

Organisationsaftale om databeskyttelse

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL 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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL 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.

Aftale om elektroniske dokumenter

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

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

FÆLLES INDSATS

Handelserhvervet har de senere år været – og er fortsat – i gang med en teknologisk omstilling og fornyelse i forbindelse med digitalisering af vagtplanlægning og vagtplanlægningssystemer. Flere og flere virksomheder anvender således elektroniske programmer og apps i arbejdet med vagtplanlægning.

HK HANDEL og Dansk Erhverv ser det som en fælles opgave at understøtte denne udvikling, herunder ved at støtte, at anvendelsen af de teknologiske muligheder sker i overensstemmelse med de overenskomstmæssige rammer.

For at bidrage til at vagtplanlægningen i praksis sker i overensstemmelse med overenskomstens rammer, er HK HANDEL og Dansk Erhverv enige om at etablere en fælles indsats på dette område.

KONKRETE INITIATIVER

De konkrete aktiviteter i overenskomstperioden 1. marts 2023 – 28. februar 2025 kan fx omfatte:

- Undersøgelse af, hvordan de digitale produkter fra relevante udbydere på markedet fungerer i praksis, herunder afdækning af eventuelle optimeringsmuligheder.
- Iværksættelse af dialog med relevante udbydere på markedet.
- Fastsættelse af en møderække mellem HK HANDEL og Dansk Erhverv, i regi af overenskomststudvalget, hvor emnet drøftes.

Hver part kan få dækket 30.000 kr. fra Uddannelses- og samarbejdsfond på detailområdet, og derudover afsættes op til 100.000 kr. fra samme fond til dækning af udgifter til ekstern bistand.

ELEVER

Aftale om tilskud til elever med EUX i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen

Med det formål at flere elever med EUX fortsætter i hovedforløbet og får en læreplads på detailhandelsuddannelsen, indføres som en forsøgsordning i overenskomstperioden mulighed for, at virksomheder til deres elever med EUX, der er i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen, kan søge Handelens Kompetencefond om tilskud til uddannelsen. Der kan ansøges om tilskud til dækning af udgifter forbundet med elevernes studierejser under uddannelsen og til betaling for privatisteksaminer på et erhvervsakademi med afsæt i gennemførte moduler i erhvervsuddannelsen på tilsvarende niveau.

Virksomheden kan samlet set søge tilskud på op til 7.500 kr. pr. elev.

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2023. Forsøgsordningen bortfalder den 28. februar 2025.

I forsøgsperioden kan der maksimalt anvendes 750.000 kr. fra Handelens Kompetenceudviklingsfond pr. år til gennemførelse af "Aftale om tilskud til elever

med EUX i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen". Dette gælder alene medarbejdere, der er omfattet af den centrale kompetenceudviklingsfond.

For fonde i virksomheder, der selvadministrerer, gælder, at der maksimalt kan anvendes 10 pct. af den årlige indbetaling, dog mindst 7.500 kr.

FERIE

Aftale om ferie

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

FAGRETLLIG BEHANDLING

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

OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER M.V.

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

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

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat 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, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

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

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

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

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

FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

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

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

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

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på 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.

FERIE UDEN LØN

Der henvises til overenskomstens § 2, stk. 15.

OVERFØRSEL AF FERIE

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

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

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

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

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

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

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

MODREGNING I FERIE TILLÆG

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.

IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMST MV.

Aftale om forståelse af 50 pct.-reglen

HVORNÅR SKAL REGLERNE VÆRE OPFYLDT?

Beregningen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkrauet modtages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

HVILKE MEDARBEJDERE MEDREGNES?

- a. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- b. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 12, stk. 2, litra c, 2. afsnit, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende, o.l. nær familie og besvoglede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

- f. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

FULD/TID/DELTID

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever, tæller helt.
- b. Deltidsansatte medregnes således:

Under 15 timer ugentlig:	medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig:	medregnes halvt
30 timer ugentlig eller derover:	medregnes helt
- c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige hvor en medarbejder både arbejder inden for og uden for overenskomstens område, medregnes det arbejde, der udføres inden for overenskomstens område, efter reglerne for deltidsansatte.

Aftale om overenskomstfravigende aftaler

Der er enighed om det hensigtsmæssige i, at der opbygges erfaring med overenskomstfravigende aftaler.

Der er derfor enighed om, at der på overenskomstens område kan indgås overenskomstfravigende aftaler, herunder bl.a. om fravigelse af overenskomstens regler om løn og/eller arbejdstid samt om eksempelvis kædesamarbejde ved selvadministration af kompetencefonde.

Sådanne aftaler indgås lokalt mellem virksomheden, respektive grupper af virksomheder, og den eller de medarbejdere, der omfattes af aftalen. Før aftalen kan træde i kraft, skal den godkendes af overenskomstens parter.

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

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

LIGELØN

Aftale om ligeløn

Parterne ønsker at skabe de bedste rammer for kvinder og mænd på overenskomstområdet, således at de ud fra deres individuelle forudsætninger og ønsker har lige rettigheder og vilkår – og dermed også lige muligheder.

Parterne ønsker således at fastholde og udbygge en høj deltagelse af både mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked, hvor erhvervsfrekvensen for kvinder internationalt set er blandt de højeste.

Ligeløn er en naturlig del af et moderne og dynamisk arbejdsmarked.

Der er således enighed om, at køn ikke må tillægges betydning ved den enkelte virksomheds fastsættelse af medarbejdernes løn.

Parterne ønsker med aftalen, at der skabes øget fokus på at sikre, at mænd og kvinder får ligeløn for samme arbejde eller arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Der er derfor enighed om at understøtte de enkelte virksomheder og medarbejderes stadige arbejde med at sikre ligelønsprincippernes efterlevelse.

Parterne har derfor indgået følgende aftale:

Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det

ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

§ 3

En medarbejder, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. neden for i § 6, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 6 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3. Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 6, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 4

En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5

En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 7, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6

En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7

En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8

Hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9

Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem det af parterne oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. HK HANDEL har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 9, stk. 1 og 2. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og FH oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn.

§ 10

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog denne aftales § 9.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

LØN

Aftale om aflønning af butiksmedhjælpere

Der er enighed om, at uddannede butiksmedhjælpere omfattes af butiksoverenskomstens regler.

Med hensyn til aflønning af uddannede butiksmedhjælpere henvises til § 2, stk. 3.

BUTIKSMEDHJÆLPERE

Uddannede butiksmedhjælpere aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens almindelige lønbestemmelser for ufaglærte, idet der dog betales et særligt butiksmedhjælpertillæg på 750,00 kr. pr. md. med virkning fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen afsluttes. kr. pr. md. med virkning fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen afsluttes.

FORSTÅELSESPAPIR

I forbindelse med indgåelse af aftale om aflønning af uddannede butiksmedhjælpere er det aftalt, at det særlige butiksmedhjælpertillæg på 750,00 kr. pr. md., til den til enhver tid gældende minimallønssats for ufaglærte, er modregningsfrit.

Tillægget til uddannede butiksmedhjælpere ændrer ikke ved princippet om, at der skal aftales en personlig løn i henhold til reglerne herom i butiksoverenskomsten. Det modregningsfrie butiksmedhjælpertillæg indgår ikke i vurderingen af den personlige løn.

Der er enighed om, at den særlige frihed til opnåelse af faglig kvalificering, jf. butiksoverenskomstens § 7, stk.1, litra e, også kan anvendes til opnåelse af status som butiksmedhjælper.

Der er ligeledes enighed om, at en medarbejder kun har ret til den samlede 3 x 5 ugers frihed én gang, således at forstå, at den tid, der måtte være medgået til opnåelse af status som butiksmedhjælper, fratrækkes, hvis medarbejderen senere ønsker at gøre brug af § 7, stk. 1, litra e, til opnåelse af status som salgsassistent.

Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- A.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt butiksoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B.** Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1-11 og stk. 13, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 2, stk. 12, 2. afsnit, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat opbevarer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser,

forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske lønde.

C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 2, stk. 12, 2. afsnit, 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 efter § 2, stk. 12, 2. afsnit.

D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 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.

G. Senest den 20. i hver måned modtager HK HANDEL en ajourført medlemsliste over Dansk Erhverv Arbejdsgivers nytilkomne medlemmer for den forudgående måned.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

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

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

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

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

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

MELLEMLEDERE

Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere

1. Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2004 er der åbnet mulighed for, at der kan ansættes mellemledere efter løn- og arbejdstidsreglerne i Funktionsnæroverenskomsten for Handel, Viden og Service. Dog er der enighed om, at mellemledere ikke må pålægges at arbejde ud over 45 timer om ugen i gennemsnit over 13 uger.

Der er endvidere enighed om, at der ved aftale om funktionsløn for mellemledere skal være en rimelig sammenhæng mellem aflønningen og stillingens samlede indhold. Ved denne vurdering skal der, udover de almindelige principper i henhold til Funktionsnæroverenskomsten for Handel, Viden og Service § 4, tillige henses til, om den aftalte løn er rimelig, set i forhold til den løn som en ansat faglært medarbejder på butiksoverenskomstens mindstebetalingsssats ville oppebære med betaling af sædvanlige tillæg for arbejde på særlige tidspunkter og overarbejdsbetaling.

Der er enighed om, at denne vurdering ikke i sig selv skal kunne begrunde efterbetalingskrav, men set over en passende periode, alene skal tjene som indikation for den samlede vurdering af rimeligheden af den aftalte løn.

Uenighed om lønfastsættelsen kan i øvrigt prøves i henhold til Funktionsnæroverenskomsten for Handel, Viden og Services almindelige bestemmelser.

Ovenstående 4. afsnit skal ikke forstås som en begrænsning i medarbejderens adgang til at få prøvet lønfastsættelsen i henhold til reglerne i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service.

2. Såfremt en butik ønsker at ansætte mellemledere ud over overenskomstens udgangspunkt, kræver dette aftale med HK HANDEL, jf. overenskomstens § 3, stk. 4. Ved en sådan aftale skal der lægges vægt på, om ansættelsen af mellemledere, efter en samlet vurdering, er rimeligt begrundet i butikkens forhold.
3. Ved en midlertidig reduktion af medarbejderstaben kan mellemlederen opretholde sin ansættelse som mellemleder.
4. Den nuværende praksis vedrørende lederafrænsningen/særligt betroede medarbejdere ændres ikke ved indgåelsen af aftalen om mellemledere.
5. Bestemmelserne i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service §§ 1, 3 og 4 er sålydende:

§1 ARBEJDSSTID

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 3, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelses 1. afsnit, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

5. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at parterne inddrages.

Der henvises i øvrigt til Aftale om rådighedstjeneste.

6. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
7. Bestemmelserne er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.
8. Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg. Endvidere har medarbejderen ret til frihed med løn Grundlovsdag.

Hvis der arbejdes på fridagen, ydes til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling, medmindre fridagen falder på en søndag. I sidstnævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100 pct.

Virksomhed og medarbejder kan aftale, at der gives en anden fridag.

9. Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Aftale om natarbejde og helbreds kontrol samt i Aftale for lagerområdet har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejdes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.”

§ 3 OVERARBEJDE

”Overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før, overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

1. Betaling

- A. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. §§ 1 og 2, betales med timeløn + 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 pct.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- B. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.
- C. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

2. Afspadsering

- A. Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 pct.-timer afspadseres med 1,5 time, og 100 pct.-timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- B. Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.
- C. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 4 LØN

1. Lønnens fastsættelse

- A. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold, herunder funktionslønsaftaler, sker individuelt mindst en gang om året.

- B. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse, og om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 4, stk. 1, litra F.
- C. Hvor de lokale partner ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.
- D. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 1, litra A og B, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordreholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- E. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- F. En medarbejder er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1, litra b, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

- G. Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- H. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 1, litra b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 3.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejdere og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. 1, litra b.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tilfælde, som følger af forholdets natur.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

- I. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- J. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

2. Fritvalgs Lønkonto

A. INDLEDNING

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

B. INDBETALING

Der afsættes 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.

C. FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden, vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse 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 arbejdsmarkeds-pension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

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

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

D. 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 og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

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

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegodtgørelse.

E. MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

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

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

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, stk. 2, litra B ("INDBETALING"), udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf-talen med den lokale HK-afdeling. For koncerner og virksomheder med flere lokationer kan der kun indgås aftale med HK Privat – HK HANDEL.

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

F. RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned 2023, kan disse udbetales med førstkom-mende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned (første gang 2024), skal disse udbetales med førstkom-mende 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.

3. Beregning af løn for brudte måneder

- A.** Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb samt ved fravær på grund af ferie eller fridage uden ret til løn, beregnes den som månedslønnen med fratræk af 4,8 pct. pr. dag, den pågældende medarbejder ikke har været i arbejde.

- B. Der betales for frilørdage og sønehelligdage, der falder inden for arbejdsperioden.
- C. Parterne er enige om, at § 4, stk. 3, litra a, ikke medfører, at der foretages løntræk, når en medarbejder på funktionsløn har kompenserende frihed som en del af funktionslønsaftalen.”

PENSION

Aftale om pensionsordninger

1. RESPEKT FOR BESTÅENDE AFTALER

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele de af denne overenskomst dækkede medarbejdergrupper, kan træde i stedet for Pension for Funktionærer – PFA Pension på følgende betingelser:

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftalte bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension, jf. nedenfor, og en éngangssum på 60.000 kr. ved død og invaliditet. Er disse betingelser ikke i forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses. Virksomheden er i forbindelse med eventuelle fremtidige tilpasninger af bidragsniveauet berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens løn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Mindst 50 pct. af pensionsbidraget til en pensionsordning skal anvendes til en livslang ydelse (livrente).

Hvor der sker indfasning af pension, skal der dog forlods ske indbetaling til de i overenskomsten fastsatte forsikringselementer, således at den andel af pensionsbidraget, der skal anvendes til livrente, kan blive mindre end 50 pct.

Ovennævnte krav gælder alle pensionsordninger omfattet af butiksoverenskomsten.

Allerede indgåede pensionsaftaler i overenskomstdækkede virksomheder, hvor pensionsbidraget til ratepension og/eller kapitalpension overstiger 50 pct., kan opretholdes. Ligeledes kan aftaler indgået med overenskomstdækkede dele af kapitalkæder, der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der fraviger fra ovenstående, opretholdes ved efterfølgende indgåelse af overenskomst for ikke i forvejen overenskomstdækkede butikker/afdelinger ejet af samme kapitalkæde.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver – får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende. Forudsætningerne for, at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser, er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

I koncerner gælder samme principper for respekt for eksisterende aftaler som i virksomhederne i øvrigt i henhold til denne aftale. Dog gælder herudover, at et selskab inden for en koncern, som er omfattet af overenskomsten, men som ikke har en eksisterende pensionsaftale, kan løse overenskomstens pensionsforpligtelse via en eksisterende pensionsaftale, der anvendes andetsteds i koncernen. Det gælder dog kun, hvis denne aftale finder almindelig anvendelse i koncernen, og hvis aftalen i det pågældende selskab omfatter samtlige lønmodtagere under overenskomsten i det pågældende selskab.

2. BRUTTOLØNAFTALER

Bruttolønaftaler, dvs. aftaler der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at medarbejderen selv tager initiativ til etablering og ud af lønnen finansierer bidraget til en pensionsordning, respekteres i det omfang, de kan dokumenteres, og er indgået inden udgangen af december 1992 og i øvrigt under følgende forudsætninger:

Med udgangspunkt i en bruttolønaftale skal der etableres en pensionsordning, der opfylder de i nærværende aftale stillede krav til eksisterende aftaler, jf. det ovenfor anførte om bidrag i eksisterende ordninger. En bruttolønaftale, som lønmodtageren ikke har fulgt op med etablering af pensionsordning inden den 1. november 1993 – for virksomheder, der fremtidigt bliver overenskomstdækket senest 3 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende – skal på virksomhedens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Virksomheden er i den forbindelse berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstaftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstaftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag). Er dette ikke sket inden for tidsfristen, skal pensionsordning for de pågældende medarbejdere etableres i den af overenskomstparterne etablerede ordning. Det fulde bidrag tilbageholdes af virksomheden i bruttoløn og indbetales til selskabet.

Bruttolønaftaler indgået i perioden fra 1. januar 1993 følges op med etablering af pensionsordning i den af parterne stiftede pensionsordning, ligeledes

således at arbejdsgiverne i den forbindelse er berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag).

3. MODREGNING

I det omfang en virksomhed allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftalte, sker der som følge af det overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og arbejdsgiverbidraget til pension, såfremt virksomheden bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

4. INDFASNING AF PENSION

- A.** Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt butiksoverenskomsten, kan vælge indfasning af pensionsordningen på følgende vilkår. Undtaget herfra er dog virksomheder, overfor hvilke HK HANDEL inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.
- B.** Pensionsordningen indfases således:
- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.
- C.** Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- D.** Overenskomstens aftale om pensionsordninger er gældende.

5. BETINGELSER FOR AT HAVE RET TIL PENSION

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever. Dog har elever på detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 475 af 26/04/2019, der er fyldt 20 år pr. 1. juli 2020 ret til pension.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.

For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.

For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgå aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling. Hvor det mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt, at virksomhedsbidraget udbetales sammen med ferietillægget, kan virksomheden vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen 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.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse med-

arbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget. Virksomheden kan vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension

Sundkrogsgade 4

2100 København Ø

Telefon: 39175000

6. SKIFT AF PENSIONSLEVERANDØR

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Der henvises til vejledningen på side 97 om skift af pensionsleverandør.

7. FRITVALGS LØNKONTO

Der henvises i øvrigt til de aftalte regler om Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 2, stk.12.

8. INDESTÅELSESERKLÆRING

Dokumentation, for at overenskomstdækkede virksomheder opfylder overenskomstens pensionsbestemmelser, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikrings-selskabet om, at ordningen opfylder kravene til pensionsordningen i overenskomsten, og at pensions-selskabet indestår herfor.

9. RISIKOOVERSKUD

Risikooverskud i forbindelse med forsikringsdækninger anvendes til regulering af forsikringspræmien eller tilskrives de forsikredes depoter.

10. GENKØB AF PENSIONSORDNINGEN

Pensionsordningen kan alene genkøbes, såfremt den forsikrede tager varigt ophold i udlandet. Genkøb sker i overensstemmelse med gældende skatteregler.

Mindre pensionsdepoter kan genkøbes i henhold gældende skatteregler. Parterne aftaler beløbsgrænsen for genkøb. Pr. den 1. marts 2014 er grænsen aftalt til max. 8.000,00 kr.

11. ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER I FIRMAPENSIONSORDNINGER

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

Vejledning om skift af pensionsleverandør – Butiksoverenskomsten og Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service

DER GÆLDER FØLGENDE REGLER FOR SKIFT AF PENSIONSLEVERANDØR.

Reglerne er ens på butiksoverenskomstens og Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Services områder og gælder for de medarbejdere, som overenskomsterne vedrører.

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der tidligere har haft pensionsaftale med Funktionær-Pension eller som i øvrigt er omfattet af FunktionærPension bestanden i Pension for Funktionærer – PFA Pension. Endeligt kan virksomheder, der forud for indgåelsen af overenskomst ikke allerede har indgået en pensionsordning, og dermed i forbindelse med overenskomsttiltrædelsen bliver omfattet af Pension for Funktionærer, ikke foretage skift af pensionsleverandør, medmindre parterne er enige herom.

Betingelserne for at foretage et skift af pensionsleverandør er:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør.
- Virksomheden skal informere medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt. Disse betingelser er, at der skal være en invalide- og dødsfaldsdækning på mindst 60.000,00 kr. samt en alderspension.

- Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet – hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Det er ofte virksomheden, der tager initiativ til at skifte pensionsleverandør, eventuelt efter opfordring fra medarbejderne. Det er i forhold til medarbejderne vigtigt, at processen omkring skift af pensionsleverandør gennemføres på betryggende vis.

Samarbejdsudvalg

Har virksomheden et samarbejdsudvalg, skal dette informeres om virksomhedens planer om at skifte pensionsleverandør, inden den formelle proces sættes i værk.

Hvem skal deltage i afstemningen?

Afstemningen skal finde sted blandt de pensionsberettigede medarbejdere, der er omfattet af butiksoverenskomsten og/eller Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service.

Er virksomheden omfattet af såvel butiksoverenskomsten som Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, skal der finde separate afstemninger sted for hver overenskomst.

Der bør derfor laves en liste over de pensionsberettigede medarbejdere, som skal deltage i afstemningen.

For at være pensionsberettiget efter overenskomsten skal følgende betingelser være opfyldt på afstemningsdagen:

- Medarbejderen skal være fyldt 20 år. Elever er som udgangspunkt ikke pensionsberettigede. Dog er elevforhold indgået efter den 1. juli 2006 på kontor- og lagerområdet pensionsberettigede.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været ansat i mindst 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten, medmindre medarbejderen allerede ved ansættelsen er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

Informationsmateriale

Beslutningen om skift af pensionsleverandør kan medføre betydelige langsigtede økonomiske konsekvenser for medarbejdernes forsikringsmæssige og pensionsmæssige vilkår. Beslutningen om eventuelt at skifte pensionsleverandør bør derfor ske på et godt oplyst grundlag.

Det er virksomhedens forpligtelse at informere medarbejderne om indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Det kan derfor være relevant at lave en oversigt over, hvilke forskelle der er i de relevante pensionsordninger. Informationen kan udarbejdes af de relevante pensionsleverandører.

Informationen kan ske på mange måder.

Parterne anbefaler, at pensionsleverandørerne udarbejder et let forståeligt og kortfattet informationsmateriale, som redegør for fordele og ulemper ved de forskellige produkter, som selskaberne tilbyder. Det skriftlige materiale bør suppleres med tilbud om et medarbejdermøde, hvor informationen gives, og hvor der er mulighed for at stille spørgsmål.

Der bør gives medarbejderne en periode på mindst 14 dage til at søge råd og vejledning, inden afstemningen om eventuelt skift af pensionsleverandør finder sted.

Ingen omkostninger for medarbejderne

Et skift af pensionsleverandør skal ske uden omkostninger for de forsikrede. Dette betyder, at skift af pensionsleverandør ikke må medføre, at der sker et fradrag i de forsikredes depoter. Beregner den «gamle» pensionsleverandør sig et gebyr i forbindelse med opgørelse af depotet, skal virksomheden eller den nye pensionsleverandør bære denne omkostning.

Forsikringsmæglere

Forsikringsmæglere er uafhængige personer eller virksomheder, der skal sikre kunderne det bedste forsikringsvilkår. Forsikringsmægleren er virksomhedens rådgiver.

Såfremt der i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør medvirker en forsikringsmægler, anbefales det, at virksomheden oplyser medarbejderne om, hvordan forsikringsmægleren aflønnes. Oplysningen kan gives sammen med de andre informationer, som medarbejderne modtager i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør.

Selve afstemningen

Der er ikke i overenskomsten aftalt regler for, på hvilken måde afstemningen skal foregå.

Afstemningen kan derfor ske på den måde, som virksomheden finder mest hensigtsmæssig.

Hvis der bliver fremsat et ønske om en hemmelig afstemning, må virksomheden overveje, om den vil imødekomme et sådant ønske.

Hvis der efterfølgende bliver rejst tvivl om, at afstemningen er sket på en korrekt måde, er det virksomheden, som skal kunne dokumentere dette.

Parterne anbefaler derfor, at afstemningen sker skriftligt. Virksomheden kan eventuelt nedsætte et stemmeudvalg med en repræsentant fra ledelsen og en repræsentant fra medarbejderne.

Godkendelse er ikke en betingelse.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller HK skal ikke godkende et skift af pensionsleverandør.

Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob

For overenskomster på DA/FH-området, herunder tiltrædelsesoverenskomster, der indeholder bestemmelser om medlemskab af en arbejdsmarkedspensionsordning uden forudgående helbredsbedømmelse, og som ikke har eller senere måtte få særlige bestemmelser om pensionsforhold for ansatte i fleksjob, jf. lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob, gælder følgende:

§ 1

Personer, som ved ansættelse i fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/er medlem af en eller flere pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold, kan lade pensionsbidraget tilgå den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetalinger til.

Personer, som ikke ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/ medlem af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold, eller som ikke ønsker at indbetale til en eksisterende pensionsordning, skal lade pensionsbidraget indbetale til den i overenskomsten anførte pensionsordning. Disse personer vil blive optaget i den i overenskomsten anførte pensionsordning i overensstemmelse med de på optagelsestidspunktet gældende forsikringsmæssige betingelser.

§ 2

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse om særlige pensionsforhold for fleksjobbere har virkning forud for denne aftale.

§ 3

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 4

Aftalen har virkning fra den 1. marts 2003.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved den nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

RAMMEAFTALE OM CHIKANE OG VOLD

Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen

HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået følgende aftale for at implementere Den europæiske rammeaftale mellem BusinessEurope, UEAPME, CEEP og ETUC om chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007.

Der er enighed mellem parterne om, at det er en fælles opgave at arbejde for at forebygge mobning og vold på arbejdspladsen, samt at følge op, når der opstår episoder, hvor medarbejdere, ledere eller arbejdsgivere udsættes for mobning, chikane og vold.

Formålet med aftalen er at øge opmærksomheden på og viden om mobning, chikane og vold på arbejdspladsen, samt at give arbejdspladserne en handlingsorienteret ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer med mobning, chikane og vold på arbejdspladserne.

Parterne vil i overenskomstperioden drøfte, inden for hvilke rammer problemer med mobning, chikane og vold bedst kan løses.

Parterne vil udvikle værktøjer, som arbejdspladserne kan bruge til forebyggelse og håndtering af mobning og vold. Udviklingen af værktøjer kan eventuelt ske i regi af BAR Handel.

Parterne vil ligeledes drøfte, hvordan formidlingen af viden om og håndteringen af mobning, chikane og vold til henholdsvis arbejdsgivere, ledere og medarbejdere skal foregå.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådets direktiv af 28. juni 1999)

§1 FORMÅL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv om tidsbegrænset ansættelse i butiksoverenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om, at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og at denne aftale implementerer nævnte direktiv.

Aftalens formål er,

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling.
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§2 ANVENDELSESOMRÅDE

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

- a. "en person med tidsbegrænset ansættelse": En person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejds-

giver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

- b. “en sammenlignelig fastansat”: En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

§4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§5 BESTEMMELSER OM MISBRUG

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§6 INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Virksomheden skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Virksomheden skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§7 INFORMATION OG HØRING

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Virksomheden bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§8 AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af Rådets direktiv om tidsbegrænset ansættelse, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Aftale om forståelse af aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådet direktiv af 28. juni 1999)

Der har mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL været ført forhandlinger om implementering af Rådets direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

I forbindelse med forhandlingerne har der været enighed om, at såvel midlertidige ansatte som vikarer er omfattet af butiksoverenskomsten i sin helhed, herunder reglerne om arbejdstid. Dog er det for så vidt angår arbejdstidsplaner aftalt, at for såvel fuldtids- som deltidsansatte, som antages for en periode på mindre end 16 uger, tilrettelægges arbejdstiden som et gennemsnit over det antal uger, de er ansat, idet denne gruppe ikke kan være omfattet af en 16-ugers plan. Med denne undtagelse gælder de øvrige bestemmelser i § 1 om arbejdstid for midlertidige ansatte og vikarer.

Der er ligeledes enighed om, at rettigheder som fx feriefridage, løn under barsel, efteruddannelse, barns 1. sygedag m.v., som opnås efter 6/9 måneders anciennitet, opnås uanset om anciennitet er opnået gennem flere uafbrudte tidsbegrænsede ansættelser eller et ansættelsesforhold.

Personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, er ikke omfattet af ovenstående.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Organisationsaftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter m.v.

Parterne har aftalt, at Landsoverenskomsten for butik § 8, stk. 8, ligeledes gælder for medlemmer af HK HANDEL, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, på de virksomheder, hvor Landsoverenskomsten for butik ikke er sat i kraft.

Aftale om regionale tillidsrepræsentanter

Der kan i virksomheden efter aftale mellem HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter. Reglerne i § 8, stk. 3, litra F og litra H finder ikke anvendelse for regionale tillidsrepræsentanter.

VALGBARHED

Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsrepræsentant som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

HVORDAN KAN EN REGIONAL TILLIDSREPRÆSENTANT VÆLGES?

De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

VALGET TIL REGIONAL TILLIDSREPRÆSENTANT

Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

DEN REGIONALE TILLIDSREPRÆSENTANTS OPGAVER, FORPLIGTELSE OG AFSKEDIGELSE

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

OPSIGELSE

Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

FRIHED TIL FAGLIGE TILLIDSHVERV

Parterne er enige om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af HK HANDELS sektorbestyrelse, forbundsudvalg og HK's hovedbestyrelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. HK HANDEL giver Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse om foretagne valg.

UDDANNELSE MV.

Aftale om kompetenceudviklingsfond

1. FORMÅL

Handlens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt har parterne etableret Handlens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter butiksoverenskomstens § 7, stk. 1, litra d. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejderens beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal handelssektorens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. FRIHED TIL UDDANNELSE

Overenskomsternes rettigheder til frihed til uddannelse er blevet udbygget, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for butiksoverenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler for kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

Forsøgsordning:

Medarbejdere, der indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse inden for detailhandelen, jf. overenskomstens § 7, stk. 1, litra e, kan søge www.kompetencefonde.dk om støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmaterialer samt løntabsgodtgørelse, til gennemførelse af den planlagte uddannelse på op til 5 uger om året, i den periode hvor den faglige kvalificering gennemføres efter aftale med virksomheden.

Det er en betingelse for tildeling af støtte fra kompetencefonden, at medarbejderen samtidig søger om VEU-godtgørelse eller om Statens Voksenuddannelsesstøtte.

Medarbejdere, ansat i virksomheder der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne, kan ekstraordinært – og kun i forbindelse med en indgået aftale om faglig kvalificering, der fører til faglært uddannelse – ligeledes søge kompetencefonden om støtte.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

3. ØKONOMISK TILSKUD

- A.** Virksomheden betaler et beløb svarende til 400,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- B.** Beregningsgrundlag
Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af butiksoverenskomsten.
- C.** Medarbejdere under butiksoverenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. HANDLENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

- A.** Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i kompetenceudviklingsfondens vedtægter. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- B.** Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d,
 - regnskab m.v., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.
- Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.
- C.** Ansøgninger
Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under butiksoverenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto m.v., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af butiksoverenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

D. Anvendelse

Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i butiksoverenskomstens § 7, stk. 1, litra c, d og e.

E. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen.

Midlerne kan anvendes til

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.)
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af den personlige løn eksklusive forskudttidstillæg.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE ADMINISTRERET I VIRKSOMHEDEN

A. Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a. Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 80 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b.

B. Er forudsætningen i pkt. a. ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Handlens Kompetenceudviklingsfond.

C. Lokale rammer og planer

Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen.

Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter butiksoverenskomstens § 7.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbej-

dere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.

D. Tildeling

Inden for rammerne i pkt. c. kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Handlens Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

E. Administration

Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9, herunder ved eventuel faglig voldgift.

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Handlens Kompetenceudviklingsfond. Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for Handlens Kompetenceudviklingsfond.

Medarbejdere, der er repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg, har mulighed for frihed en dag om året til deltagelse i et erfa-møde, der afholdes af HK HANDEL. Medarbejderen modtager dækning for løntab og passende udgifter til transport fra virksomhedens kompetenceudviklingsfond.

6. ANDRE OVERENSKOMSTOMRÅDER

- A. Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- B. Virksomheder, der følger bestemmelserne i butiksoverenskomsten, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Handlens Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

7. FORTOLKNINGSTVIVL

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og Aftale om kompetenceudviklingsfond, er det sidstnævnte, der gælder.

8. GRUNDBETINGELSER FOR ORDNINGEN

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond

Der er enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkt:

- 1. Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens pkt. 2, 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 7, stk. 1, litra d, 2. afsnit, og elevs ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 6, stk. 1, litra k, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

- 2. Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2025.

Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS Kompetenceudviklingsfond

I den aktuelle ordning forestår Kompetencefonde.dk på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Handlens Kompetenceudviklingsfond ("Kompetencefonden"). Kompetencefonde.dk udsender til virksomhederne brev om, hvorledes der skal ske indberetning og indbetaling.

MANGLENDE INDBERETNING

På baggrund af indberetningen til Kompetencefonde.dk, fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, sender Kompetencefonde.dk besked til virksomheden om, at der skal indberettes på kompetencefonde.dk. Såfremt virksomheden ikke indberetter, rykker Kompetencefonde.dk virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering af data om de manglende indberetninger til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Kompetencefonde.dk overleverer data om manglende indberetning til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter, at Kompetencefonde.dk har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra Kompetencefonde.dk yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden indberetter til kompetencefonde.dk.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til HK HANDEL over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indberettet til Kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til HK HANDEL over medlemsvirksomheder, der ikke har indberettet.

HK HANDEL sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

MANGLENDE BETALING

På baggrund af indberetningen til kompetencefonde.dk fremsender Kompetencefonde.dk opkrævning til virksomheden. Såfremt virksomheden ikke indbetaler, rykker Kompetencefonde.dk virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Kompetencefonde.dk overleverer data om manglende betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter, at Kompetencefonde.dk har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra Kompetencefonde.dk yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden betaler i henhold til opkrævningen.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til HK HANDEL over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indbetalt til Kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til HK HANDEL over virksomheder, der ikke har indbetalt.

HK HANDEL sender herefter sagerne til FH med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

AFTALE OM BODSUDMÅLING

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL har aftalt følgende bodsudmåling i sager vedrørende Kompetencefonden, hvor indberetning/indbetaling ikke er sket før oversendelse til HK HANDEL:

- Manglende eller for sen indberetning til kompetencefonden
- Manglende eller for sen indbetaling af bidrag

	1. gang	2. gang	3. gang	Flg. gange
Manglende indberetning				
Bodsførlig udenretligt	2.000 kr.	4.000 kr.	6.500 kr.	Samme
Manglende betaling				
Bodsførlig udenretligt	Mindst 2.000 kr. eller 20 pct.	Mindst 4.000 kr. eller 20 pct.	Mindst 6.500 kr. eller 20 pct.	Samme
Manglende indberetning				
Bodsførlig ved fællesmøder	3.000 kr.	5.500 kr.	8.250 kr.	Samme
Manglende betaling				
Bodsførlig ved fællesmøde	Mindst 3.000 kr. eller 25 pct.	Mindst 5.500 kr. eller 25 pct.	Mindst 8.250 kr. eller 25 pct.	Samme

Referenceperioden for så vidt angår gentagelsestilfælde er forudgående 3 år.

Nærværende aftale træder i kraft pr. 1. januar 2012 gældende for sager om manglende indberetning/manglende betaling fra og med indbetalings- og indberetningsåret 2012. Hver part kan opsige aftalen med 3 måneders varsel dog tidligst til udgangen af den overenskomstperiode, der påbegyndes den 1. marts 2012.

Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter

Med det formål at styrke efter- og videreuddannelsen og samarbejdet i detailhandlen har parterne etableret en ordning med opsøgende uddannelsesambassadører/partskonsulenter.

Uddannelsesambassadørerne/partskonsulenterne skal:

- Opsøge virksomheder, der hører ind under overenskomsten og her inspirere til en øget efter- og videreuddannelsesaktivitet.
- Medvirke til kompetenceafklaring og rådgive om tilrettelæggelse af konkrete uddannelsesmuligheder.
- Oplyse, vejlede og inspirere til fremme af samarbejdet i virksomhederne.

Uddannelsesambassadørerne/partskonsulenterne skal arbejde tæt sammen, og hver organisation ansætter den nødvendige bemanding.

Aftalen gælder for overenskomstperioden.

Bestyrelsen for Uddannelses- og Samarbejdsfonden for Detailhandelsområdet fastlægger de nærmere regler for ordningen, herunder uddannelsesambassadørernes/partskonsulenternes arbejdsfunktioner.

Parterne er enige om, at ordningen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Der fastsættes et budget for hvert af de to år, som aktiviteten løber i. Budgettet godkendes af overenskomstens parter.

Aftale om uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde)

Der er mellem parterne enighed om, at selvadministration af kompetencefonde sker ud fra følgende betingelser:

REPRÆSENTATION

I virksomheder, der selvadministrerer, skal der nedsættes et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg, hvortil medarbejderne har mulighed for at vælge repræsentanter.

I de tilfælde, hvor medarbejderne på virksomheden har valgt en tillidsrepræsentant, indgår denne i uddannelsesudvalget. I virksomheder med flere tillidsrepræsentanter vælger disse selv, hvem iblandt dem der skal være overenskomstområdets repræsentant(er).

Alle medarbejdere, der vælges til uddannelsesudvalget, skal opfylde samme betingelser som for at kunne vælges som tillidsrepræsentant inden for overenskomstområdet.

Parterne er enige om, at hvor der er samarbejdsudvalg, kan uddannelsesudvalget udgøres af et underudvalg hertil.

SAMADMINISTRATION

Der kan ske samadministration med et eller flere andre overenskomstområders kompetencefonde, forudsat at HK HANDEL er repræsenteret i uddannelsesudvalget.

Kun de repræsentanter, der repræsenterer medarbejdere med overenskomster med kompetenceudviklingsfonde, der "egenadministreres", kan deltage i beslutningsprocessen om midlernes disponering.

Såfremt der sker samadministration med andre overenskomstområder, er en medarbejdervalgt repræsentant for overenskomstens område berettiget til – via HK HANDEL – at begære organisationsmøde, hvis repræsentanten er af den opfattelse, at der sker en fordeling af midlerne til ugunst for medarbejderne omfattet af overenskomsten.

Såfremt sagen ikke løses på mødet, kan overenskomstområdet udtræde af samadministrationen i forlængelse af organisationsmødet med fremadrettet virkning, således at der ved førstkommende opkrævning skal ske indbetaling til den på overenskomstområdet værende kompetencefond.

Aftale om aftalt uddannelsesløft

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS-point) over en 3-årig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS-point.

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver
- Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5)
- De 10 dages selvvalgt uddannelse, som optjenes i det førstkommende år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6), anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet

- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse

I det omfang anvendelsen af Kompetencefonden, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Virksomheden kan søge Kompetencefonden om 100 % lønkompensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder.

Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste.

Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2025.

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden på detailområdet 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.

Aftale om faglig anerkendelse

En medarbejder, der ikke har gennemført detailhandelsuddannelsen, kan blive indstillet til opnåelse af faglig anerkendelse hos HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

1. Medarbejderen har mindst 6 års beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.
2. Medarbejderen har været beskæftiget med arbejdsfunktioner svarende til faglært butiksarbejde i mindst 4 år. Faglært butiksarbejde defineres nærmere af HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver med afsæt i bl.a. oplæringsmålene for detailhandelsuddannelsen.

3. Medarbejderen tilkendegiver at gennemføre kompetencegivende uddannelse på et højere niveau end den obligatoriske detailhandelsuddannelse. Uddannelsen aftales med virksomheden. HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver udarbejder en positivliste over uddannelse, der giver adgang til at søge faglig anerkendelse.
4. Medarbejderen har ret til op til 3 ugers frihed til at opnå faglig anerkendelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Udgifterne til uddannelsen dækkes af Handlens Kompetenceudviklingsfond.

I perioden, hvor medarbejderen deltager i faglig anerkendelse, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Faglig anerkendelse kan opnås ved, at den pågældende arbejdsgiver og tillidsrepræsentanten på virksomheden over for HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver indstiller medarbejderen hertil. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, er det den pågældende medarbejder og arbejdsgiver, der skal indstille til HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

På baggrund af indstillingen træffer HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver herefter afgørelse om, hvorvidt medarbejderen lever op til forudsætningerne for tildeling af faglig anerkendelse.

Endelig faglig anerkendelse opnås fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har gennemført og bestået den aftalte uddannelse. Uddannelsen skal gennemføres og bestås inden for en periode på 2 år fra det tidspunkt, hvor HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver har givet besked om, at ovenstående forudsætninger for faglig anerkendelse i pkt. 1-3 er opfyldt. Når uddannelsen er gennemført og bestået, gives der besked til HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som sender et bevis for opnåelse af faglig anerkendelse til virksomheden og medarbejderen. Fra førstkommande lønperiode efter beviset er modtaget, aflønnes medarbejderen efter overenskomstens sats for faglærte.

Aftalen træder i kraft den 1. maj 2020.

Forsøgsordningen bortfalder den 28. februar 2025.

Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og Handlens Kompetenceudviklingsfonds opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten

Nærværende aftale gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt butiksoverenskomsten i forhold til medarbejdere, der er omfattet af butiksoverenskomsten.

Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

VIKARER

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymor virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

Aftale om vikarbureauansatte vikarer

Nærværende aftale er et supplement til den øvrige overenskomst, der således også er gældende for vikarer i sit fulde omfang.

Der gælder følgende afvigelser fra overenskomstens almindelige regler i forhold til vikarbureauansatte vikarers optjening af anciennitet m.v.:

1. PENSION

Nedenstående regler erstatter § 4, stk. 3, 1. og 2. punkt:

Pension ydes til vikarer, der er fyldt 20 år, og som har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 1.443 timer inden for 3 år, eller som er fyldt 20 år og er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning baseret på en kollektiv aftale fra et tidligere ansættelsesforhold.

Pension ydes tillige til vikarer, som er fyldt 20 år og uden afbrydelse har været i ansættelse i 3 måneder hos en eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten.

2. PENSIONSLEVERANDØR

Nedenstående regler supplerer reglerne om pensionsleverandør i overenskomstens § 4, stk. 4:

Såfremt der er enighed mellem vikarbureauet og vikaren, kan det aftales, at pensionsbidraget i stedet indbetales til en anden ordning inden for DA/FH-området, med henblik på at vikaren kan opretholde en tidligere etableret arbejdsmarkedspensionsordning.

3. BARSEL

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 4, litra b:

Vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders anciennitet, er berettiget til løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). En vikar, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordemoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

4. BARSEL/PENSION

Nedenstående regler erstatter anciennitetsreglerne i § 5, stk. 4, litra e, for optjening af ret til ekstra pensionsbidrag under barsel:

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales de i § 5, stk. 4, litra e, omtalte ekstra pensionsbidrag til vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt har været i lønnet beskæftigelse i det samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for de seneste 3 år eller har 9 måneders anciennitet i vikarbureauet.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

5. FERIEFRIDAGE

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 2, litra a:

Vikarer, der har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i vikarbureauet, er berettigede til 5 feriefridage.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

6. BØRNS SYGDOM

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 5, litra a:

Vikarer, der har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 962 timer inden for 3 år eller har 6 måneders anciennitet i vikarbureauet, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

7. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 6, litra a:

Vikarer, der har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i vikarbureauet, indrømmes frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med

hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

8. ARBEJDSKONFLIKTER

Når HK HANDEL skriftligt har meddelt vikarbureauet, at en virksomhed er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt, må vikarbureauet ikke sende arbejdskraft inden for butiksområdet til denne virksomhed med henblik på at udføre konflikt-ramt arbejde.

9. DAGPENGEREGLER

Vikarbureauer skal ved ansættelsen eller tilknytningen af vikarer opfordre disse til at søge nærmere oplysninger vedrørende dagpengereglerne i tilfælde af arbejdsløshed.

10. TRANSPORTGODTGØRELSE

Mellem vikaren og vikarbureauet kan aftales transportgodtgørelse.

11. UOVERENSSTEMMELSER OM KVALITETEN AF VIKARENS ARBEJDE

Opstår der uoverensstemmelser mellem vikarbureauet og brugervirksomheden om kvaliteten af vikarens arbejde, er vikaren under alle omstændigheder berettiget til den aftalte løn.

12. TILKNYTNINGSAFTALE

Parterne anbefaler, at vikarbureauet udleverer en tilknytningsaftale til vikaren hurtigst muligt efter, at vikaren er påbegyndt sit første vikariat for vikarbureauet. Dansk Erhverv har udarbejdet en standard tilknytningsaftale, som Dansk Erhvervs medlemmer kan hente på www.danskerhverv.dk.

I det omfang vikarbureauet er forpligtet til at udarbejde et ansættelsesbevis i henhold til ansættelsesbevisloven, udgør tilknytningsaftalen sammen med en jobbekræftelse vikarens ansættelsesbevis.

Anmærkning:

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

13. FRITVALGS LØNKONTO

Vikarbureauet kan vælge løbende at udbetale den til enhver tid gældende pro-centsats, jf. § 2, stk. 12, til vikaren med lønudbetalingen. Det er en udtrykkelig forudsætning, at beløbet fremgår separat af vikarens lønseddel.

14. VIKARIATERS LÆNGDE

Parterne anbefaler, at vikarbureauet så vidt muligt tilbyder vikariater af en længde, der afspejler den aftale, som vikarbureauet har indgået med brugervirk-somheden.

I tilfælde af en forlængelse af vikariatet anbefaler parterne også, at vikarbureau-et, såfremt det er muligt, oplyser vikaren om forlængelsen inden udløbet af den oprindeligt aftalte periode.

STIKORDSREGISTER

16-ugers periode 8, 9, 10, 60
26-ugers periode 60, 88
45 arbejdstimer 9
50 pct.-reglen 52, 53, 54, 79

A

administrationsbidrag 113
adoption 29
afspadsring 14, 15, 90
aftale om pensionsordninger 27, 95, 97
a-kassen 51
alderspension 25, 95, 98, 100
anciennitet 12, 17, 21, 23, 25, 29, 31, 32, 33, 38, 40, 41, 42, 52, 59, 62, 67, 86, 98, 106, 108, 110, 114, 123, 124, 125
anciennitetskrav 25, 98, 114
arbejde i kontinuering 89
arbejdets placering 9, 10
arbejdsmarkedspensionsordning 25, 26, 98, 101, 103, 123
arbejds miljø 15, 36, 50, 58, 59, 60, 89
arbejds miljø kurser 50
Arbejdsretten 48
arbejdsskadeforsikring 36
arbejdstid 8, 40, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 80, 85
 deltidsansatte 8, 17, 59, 69,
 elever 36
 fleksibelt deltidsansatte, 8, 17, 65-67
 fuldtidsansatte 66
 mellemledere 21, 87-90
 midlertidige assistancer og vikarer 12
 søndagsåbent 9
arbejdstidsændring 11
arbejdstidsdirektivet 9, 60, 61
arbejdstidsplaner 8, 11, 108
ATP-bidrag 23

B

barsel 24, 29, 32, 36, 68, 108, 123, 124
barselsorlov 24, 29, 31, 32, 79, 123, 124
befordringsudgifter 37
betingelser 24-27, 29, 30, 41, 44, 52-54, 62 63, 95, 96, 98-101, 103, 114, 117, 118, 123
 for at have ret til pension 25, 98
 skift af pensionsleverandør 26, 27, 99, 100
bod/godtgørelse 56, 57
bonus 16, 21, 22, 25
brudte måneder 22, 94
butiksmedhjælper 16, 17, 84, 85

C

chikane og vold på arbejdspladsen 104

D

dagpengesats 29, 30, 123
DA/LO Udviklingsfonden 43
deltid 8, 17, 61-64
deltidsansatte 8, 18, 31, 32, 41, 43, 44, 61-64, 76, 80, 88, 108
deltidsarbejde 61-64
deltidsdirektivet 61-64
dokumentation 58, 99
 sygdom 28, 32, 33

E

efteruddannelse 39, 40, 72, 108, 114
eksisterende pensionsaftaler 96
elevens transport 37
elever 35-38
 anciennitet 38
 arbejdstid 36
 befordringsudgifter 37
 erhvervsskolen 35
 fagprøve 36, 40
 forskudttidstillæg 13

handelskostskole 37
kost og logi 37
løn 18, 19
oplæringsansvarlige 38
pension 25, 27
skoleindmeldelse 36
tillæg 109
uddannelsesansvarlige 36, 113
uddannelsesplan 36, 38,
uddannelsessted 35
enighed 9, 11, 14, 15, 22, 25, 43, 47,
48, 50, 53, 54, 60, 61, 63, 64, 67, 70,
76, 80, 81, 82, 84, 85, 87, 89, 104,
106, 107, 108, 111, 113, 114, 117, 119,
120, 121, 123
erfa-møde 113
erhvervsskolen 35
erhvervsuddannelsesloven 35-37, 64

F

faglige meddelelser 47
faglig kvalificering 42, 85, 110
faglig voldgift 48, 64, 92, 113,
fagprøve 37, 42
fagretlig behandling 46, 62, 76, 84,
ferie 12, 22, 27, 28, 36, 43, 49, 76-78,
79
feriefridage 20, 28, 34, 67, 93, 108,
124
feriekort 28
fleksibel deltidsbeskæftigelse 8, 17,
28, 65-69
fleksjob 12, 69, 103
flectidsordninger 15, 89
force majeure 35
forhandling 15, 16, 21, 38, 52-54, 61,
64, 84
forskelsbehandling 62, 63, 81, 82, 84,
105, 106
forskudttidstillæg 13, 22, 24, 67, 86,
112
forsøg med nye lønsystemer 22
forventet fødselstidspunkt 29, 123

fratræden 22, 51, 77, 78, 94
fravær 22, 27-29, 35, 43, 59, 79, 81,
94
fraviges ved aftale 9
friday 13, 14, 20, 22, 32, 79, 86, 89
Fritvalgs Lønkonto 16, 19-21, 24, 27,
32, 33, 34, 85, 86
fuldtidsansat 23, 41, 43, 62, 69, 76,
80, 93, 106, 111
Funktionærer 50, 55
FunktionærPension 26, 100
funktionsløn 87, 89-92
fysisk eller psykisk belastning 60

G

garanti 28, 77, 78
gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
9, 11, 51, 60, 66, 88
gennemsnit over 16 uger 8, 65
godtgørelse 48, 51, 56, 57, 82, 83,
graviditet 29-31, 59, 81
graviditetsorlov 29-31, 59, 123
grundlovsdag 11, 66, 89

H

handelskostskole 37
Handlens Kompetenceudviklings-
fond 38, 341, 47, 68, 75, 109-114,
120, 121
helbredsproblemer 58, 61
højere handelseksamen 18
høring 83, 107, 113
Hovedaftalen 48, 49, 83
Hovedudvalget 49

I

ikke-funktionærer 11, 51
indfasning af pension 95, 97
indsigelse 44
information 50, 63, 69, 72, 83, 107

J

juleaftensdag 11, 66

K

kompensation 26, 27, 44
kompenenserende frihed 9, 95
kompetenceafklarende forløb 42
kompetenceudvikling 39, 40, 73, 110, 112-113
koncerner 21, 94, 96
kost og logi 37, 122
kursusafgifter 40
KVU-studerende 19, 38

L

lægeattest 28
ledende stillinger 55
ligelønssag 84
lokalaftaler 54, 80, 122
løn 15-22, 24-26, 28-33, 40, 41, 45, 47, 48, 50, 51, 52, 62, 68, 77, 80, 81-85, 86-87, 90-92, 95, 111-113, 119, 120, 123
 deltid 17
 elever 18, 19, 36-38
 faglært 16
 KVU-studerende 18, 38
 midlertidige assistancer og vikarer 17
 ufaglært 16
 unge under 18 år 18
lønfastsættelsen 81, 87, 88, 91
lønsystemer 21, 22, 91
lønsystemudvalg 22
løntab 40, 112, 113
løntabsgodtgørelse 40, 47, 110, 112
lønudvikling 45

M

medarbejdersamtaler 39
merit 42
meritgivende kurser 42
mer- og overarbejde 8
midlertidige ansatte 108
misforhold 16, 91, 92

N

natarbejdere 15, 58-61, 89
natperiode 58, 60
normalarbejdstiden 8
nytårsaftensdag 12, 13, 67,

O

objektive forhold 62, 106
ophørende alderspension 25, 98
opsigelse 22, 38, 41, 48, 50-52, 54, 61, 63, 64, 79, 107, 109
opsigelsesvarsler 51
opslag 46, 107
organisationsforfølgelse 48
organisationsmøde 47, 48, 49, 54, 82, 115, 116, 118
orlov 29-32, 35, 51, 68, 123, 124
overarbejde 8, 9, 13, 14, 36, 39, 60, 88, 89, 90, 91
overarbejdsbetaling 14, 17, 87, 89, 91
overarbejdsstillæg 14, 88, 90
overenskomstfravigende aftaler 80
overenskomstkrav 52, 52, 79

P

pause 10, 60, 89
pension 12, 19, 20, 24-27, 31, 32, 34, 35, 39, 46, 68, 92, 93, 95-102, 123, 124
Personlig løn 15, 16, 85, 92
provision 16, 21, 25

R

rådighedsvagt 89
regionale tillidsrepræsentanter 44, 108, 109
resultatløn 16, 21, 22, 25
risikofyldt beskæftigelse 60

S

særlig fortrolig karakter 55
særligt ansvar 22
samarbejdsudvalg 40, 101, 108, 118
selvadministration 80, 117

selvvalgt uddannelse 38, 41, 47, 110, 114, 118, 119
seniorordning 33, 34, 93
Skift af pensionsleverandør 26, 27, 99, 100-103
skoleindmeldelse 36
skoleophold 19, 36-38
skriftlig arbejdstidsplan 8
sønehelligdage 11-12, 17, 22, 66, 67, 95,
søndagsåbent 9,10
stedfortrædende tillidsrepræsentant 43, 44
studentereksamen 18
sygdom 12, 14, 15, 20 27, 28-29, 32, 34, 35, 36, 43, 68, 90, 93, 124
systematisk vurdering 15

T
tastearbejde 50
telefonvagt 89
tidsbegrænset ansættelse 105-108
tillæg 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 24, 25, 36, 35, 67, 78, 81, 85, 86, 88, 90, 93, 98, 99, 112, 122
tillæg for arbejde på særlige tidspunkter 87
tillidsrepræsentant 15, 21, 22, 43-49, 50, 60, 69, 77, 80, 87, 91, 94, 107, 108-109, 117,118, 120, 121
 arbejdsretten 48
 faglige meddelelser 47
 godtgørelse 48
 opslag 47,
 organisationsforfølgelse 46
 stedfortrædende tillidsrepræsentant 43-44
tillidsrepræsentantens opgaver 45, 109
transport 36, 37, 40, 110, 112, 113, 121, 125
tro- og loveerklæring 28, 32

tvungende årsager 47, 48
Tvistighedsnævnet 38

U
uddannelse 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 35, 36, 37, 38, 39-42, 44, 47, 51, 63, 64, 67, 70, 75, 85, 105, 107, 109-121
uddannelsesaftale 18, 35, 36, 44
uddannelsesansvarlige 36, 113
Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet 42-43, 46, 68, 75, 117, 119
uddannelsesplan 36, 38, 42
uddannelsessted 35
uddannelsesudvalg 40, 41, 112, 113, 117, 118
ulykker 35
unge under 18 år 13, 18, 35, 36, 44, 64
unge under 25 år 13, 67
uoverensstemmelser 16, 38, 49, 52, 61, 64, 76, 92, 104, 107, 113, 125

V
væsentlige ændringer 11
valget til tillidsrepræsentant 44, 109
varierende ugentlige arbejdstider 88
vederlag 42, 46
vikarbureau 44, 79, 105, 108, 122-126
vikarer 12, 17, 39, 44, 79, 122-126
virksomhedsinterne kurser 40
voksenuddannelse 24, 110

W
weekendfrihed 9

LØNOVERSIGT

Oversigt over lønninger for faglærte, ufaglærte, butiksmedhjælper og unge under 18 år. De angivne satser er mindstelønnen pr. time. Der henvises herudover til overenskomstens lønbestemmelse i § 2, stk. 1.

	1. marts 2023	1. marts 2024
Faglært		
Minimalløn pr. time	139,78 kr.	144,28 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års anciennitet i virksomheden	2,90 kr.	2,90 kr.
I alt efter 1 års anciennitet	142,68 kr.	147,18 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x kr.	x kr.
Fritvalgs Lønkonto*	7,0%	9,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 4, stk. 3)	7,7% (pr. 1. juni 2023 9,7%)	9,7%

Butiksmedhjælper		
Minimalløn pr. time	130,42 kr.	134,92 kr.
Tillæg pr. md. fra den md., hvor udd. afsluttes (750 kr. / 160,33 timer)	4,68 kr.	4,68 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års anciennitet	2,90 kr.	2,90 kr.
I alt efter 1 års anciennitet	138,00 kr.	142,50 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x kr.	x kr.
Fritvalgs Lønkonto*	7,0%	9,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 4, stk. 3)	7,7% (pr. 1. juni 2023 9,7%)	9,7%

Ufaglært		
Minimalløn pr. time	130,42 kr.	134,92 kr.
Anciennitetstillæg efter 1 års anciennitet i virksomheden	2,90 kr.	2,90 kr.
I alt efter 1 års anciennitet	133,32 kr.	137,82 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x kr.	x kr.
Fritvalgs Lønkonto*	7,0%	9,0%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 4, stk. 3)	7,7% (pr. 1. juni 2023 9,7%)	9,7%

Unge under 18 år		
Minimalløn pr. time	74,20 kr.	76,80 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x kr.	x kr.
Fritvalgs lønkonto*	7,0%	9,0%

Feriefridage**	5	5
-----------------------	---	---

Forskudttidstillæg pr. time		
<i>Medarbejdere over 18 år</i>		
Hverdage mellem kl. 18.15 - 24.00	23,09 kr.	23,90 kr.
Lørdage mellem kl. 15.00 - 24.00***	34,35 kr.	35,55 kr.
Søn- og helligdage 05.00 - 15.00	34,35 kr.	35,55 kr.
Søn- og helligdage 15.00 - 24.00	44,28 kr.	45,83 kr.
<i>Medarbejdere under 18 år og elever</i>		
Hverdage mellem kl. 18.15 - 24.00	15,73 kr.	16,28 kr.
Lørdage mellem kl. 15.00 - 24.00***	25,36 kr.	26,25 kr.
Søn- og helligdage 05.00 - 15.00	25,36 kr.	26,25 kr.
Søn- og helligdage 15.00 - 24.00	32,40 kr.	33,53 kr.

* Fritvalgs lønkontoen er en procentsats, der tillægges lønnen hver måned. Pengene hensættes på en opsparingssaldo, som du kan få udbetalt løbende sammen med lønnen eller to gange om året i forbindelse med afholdelse af frihed. Der er også mulighed for at indbetale hele eller dele af opsparingen til fritvalgs lønkontoen til pensionsordningen. Der henvises til overenskomstens § 2, stk. 12.

** Feriefri dage afholdes uden løn, idet de finansieres af en feriefridagsopsparing på 2 pct, jf. overenskomstens § 5, stk. 2.

*** Gælder også for Grundlovs-, juleaftens- og nytårsaftensdag fra kl. 12.



HK HANDEL
Weidekampsgade 8
2300 København S
Telefon 7011 4545
hkhandel@hk.dk
www.hkhandel.dk



BKD en del af
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

DANSK
ERHVERV

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

