

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Optikere

O V E R E N S K O M S T  
om ansættelses-, løn- og arbejdsforhold

for

optikersvende og elever  
beskæftiget hos medlemmer af  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
2010-2012

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

SERVICEFORBUNDET – URMAGERNE OG OPTIKERNE

# INDHOLD:

<b>§ 1 Ansættelsesforhold</b> .....	5
<b>§ 2 Arbejdstid</b> .....	5
1. Arbejdstid .....	5
2. Arbejdstid for deltidsansatte .....	7
3. Tillæg for arbejds på særlige tidspunkter .....	7
<b>§ 3 Løn</b> .....	8
1. Minimalløn for optikersvende .....	8
2. Minimalløn for elever .....	8
3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i optometri i praktik .....	8
4. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob .....	10
5. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikersvende .....	10
<b>§ 4 Fritvalgs Lønkonto</b> .....	11
<b>§ 5 Overarbejde</b> .....	13
<b>§ 6 Pension</b> .....	13
1. Pensionsbidrag .....	13
2. Beregningsgrundlaget .....	14
3. Pensionsbetingelser .....	14
4. Forsikringsydelse til elever .....	14
<b>§ 7 Ferie og feriekort</b> .....	15
1. Ferie .....	15
2. Feriekort .....	15
3. Fagretlig behandling .....	15
4. Optjening og afholdelse af ferie i timer mv .....	16
5. Overførsel af ferie .....	16
6. Modregning i ferietillæg .....	17
<b>§ 8 Feriefridage</b> .....	17
<b>§ 9 Barsel/adoption</b> .....	18
<b>§ 10 Barns sygdom/Hospitalsindlæggelse</b> .....	19
1. Barns sygdom .....	19
2. Barns hospitalsindlæggelse .....	19
<b>§ 11 Tillidsmandsbestemmelser</b> .....	20
1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges? .....	20
2. Valget af tillidsrepræsentant .....	20
3. Tillidsrepræsentantens opgaver .....	21
4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter .....	22
5. Klubber, opslag .....	22
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant .....	23

<b>§ 12 Efter- og videreuddannelse</b> .....	24
1. Efteruddannelse.....	24
2. Frihed til videreuddannelse .....	24
<b>§ 13 Kompetenceudvikling</b> .....	25
<b>§ 14 Optikernes Kompetenceudviklingsfond</b> .....	25
1. Optikernes Uddannelsesfond .....	25
2. Optikernes Kompetenceudviklingsfond .....	26
3. DA/LO Udviklingsfonden.....	27
<b>§ 15 Afgørelse af tvistigheder</b> .....	27
<b>§ 16 Hovedaftale</b> .....	28
<b>§ 17 Ikrafttræden</b> .....	28
<b>§ 18 Overenskomstens gyldighedstid</b> .....	28
<b>Protokollat</b> om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov .....	29
<b>Protokollat</b> om regulering af forskudttidstillæg.....	29
<b>Protokollat</b> om ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob.....	30
Overgangsordning vedrørende indfasning af pension .....	31



# § 1 ANSÆTTELSESFORHOLD

For ansættelsen gælder funktionærloven.

Elever er omfattet af overenskomstens løn og arbejdsvilkår.

Elever har i forbindelse med afslutning af læretiden krav på 1 måneds opsigelse.

## § 2 ARBEJDSSTID

### a. Timetal

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

Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i gennemsnit over en periode fra 1 uge og indtil 13 uger i fast plan.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til virksomhedens og medarbejderens tarv.

### b. Arbejdstidsplaner

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

### c. Regler for arbejdets placering

Arbejdstiden placeres mellem kl. 8.30 og til et kvarter efter forretningens lukketid.

Arbejdstiden kan placeres før kl. 8.30 for optikere ansat på centralværksteder og i erhvervsoptometriske afdelinger, uden dette giver anledning til ekstra ydelser til medarbejderen.

Arbejdstiden placeres, så der ud over søndage og søgnehellidage er mindst 9 hele fridage indenfor en periode på 13 uger.

Der kan kun placeres arbejdstid efter kl. 18.00 på 3 af ugens 5 første dage.

Der kan kun placeres arbejdstid efter kl. 14.00 på 3 lørdage pr. måned.

## 1. Arbejdstid

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

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

Arbejdstiden kan kortvarigt fraviges ved sygdom.

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

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

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

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

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

Falder en søgnehelligdag på en arbejdsfriday, gives en erstatningsfriday. Dette gælder dog ikke for deltidsansatte.

Deltagelse i efteruddannelse arrangeret eller godkendt af Optikerfagets Fællesudvalg indgår i beregningen af den månedlige arbejdstid med antal kursustimer, dog max. 7,4 timer pr. dag.

Beordret arbejdstid udover aftalt og fastlagt arbejdstid honoreres som overarbejde.

Reglerne for arbejdstidens tilrettelæggelse og placering, jf. § 2, stk. 1, er for deltidsansatte fraveget på følgende punkter:

- a. Arbejdstiden kan i hvert enkelt tilfælde aftales som en procentdel af den normale arbejdstid, jf. § 2, stk. 1, litra a.

Arbejdstiden må ikke være mindre end 15 timer pr uge i gennemsnit over planperioden og 5 timer pr. dag, lørdag, dog mindst 3 timer pr. dag. Dette gælder ikke for professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob.

- b. Deltidsansatte har ikke pligt til at påtage sig arbejde udover den fast aftalte arbejdstid. Arbejdsgiveren kan dog beordre udførelse af overarbejde. Dette overarbejde aflønnes i givet fald i henhold til § 5.

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

- c. Er medarbejderen fuldtidssøgende, skal virksomheden underskrive en af arbejdsløhedskassen formuleret frigørelsesattest, således at medarbejderen uden varsel kan tiltræde arbejde med længere arbejdstid end den aftalte.

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid betales følgende tillæg:

	1. marts 2010	1. maj 2010	1. marts 2011
Mandag- fredag efter kl. 18.00	Kr. 29,60	Kr. 30,05	Kr. 30,65
Lørdag indtil kl. 15	Kr. 77,60	Kr. 78,75	Kr. 80,35
Lørdag efter kl. 15	Kr. 123,10	Kr. 124,95	Kr. 127,45

Ved udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsring.

## **2. Arbejdstid for deltidsansatte**

## **3. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter**

For elever og professionsbachelorstuderende i optometri er tillægget det halve af ovennævnte satser.

Arbejdstid placeret før kl. 8.30 betales med et tillæg på 100 pct. af den enkeltes fulde timeløn.

## § 3 LØN

### 1. Minimalløn for optikersvende

	1. marts 2010	1. marts 2011
1. år efter endt læretid	27.932,60	28.213,20
2. år efter endt læretid	28.003,60	28.284,20
Derefter	28.146,60	28.427,20

### 2. Minimalløn for elever

	1. marts 2010	1. marts 2011
1. løntrin	7.996,80	8.196,70
2. løntrin	9.207,55	9.437,75
3. løntrin	12.175,75	12.480,15
4. løntrin	15.098,05	15.475,50

For elever, hvis uddannelsesaftale er på 4 1/2 år, er 1. løntrin gældende i 1 1/2 år. For elever, hvis uddannelsesaftale er på 4 år, er 1. løntrin gældende i 1 år.

### 3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i optometri i praktik

- a. Studerende under professionsbacheloruddannelsen i optometri aflønnes efter nedenstående principper:
  - Studerende, der ikke udfører refraction, aflønnes med 30 pct. af 1. års minimalløn.
  - Studerende, der udfører refraction, aflønnes med 47 pct. af 1. års minimalløn.

	1. marts 2010	1. marts 2011
Udfører ikke refraktion	8.379,80	8.463,95
Udfører refraktion	13.128,35	13.260,20

b. Studerende, der påbegynder professionsbacheloruddannelsen i optometri efter den 1. august 2010, aflønnes efter nedenstående principper:

- Studerende i første praktikperiode aflønnes med 37 pct. af 1. års minimalløn.
- Studerende i anden praktikperiode aflønnes med 47 pct. af 1. års minimalløn.

	1. marts 2010	1. marts 2011
Første praktikperiode	10.335,00	10.438,90
Anden praktikperiode	13.128,35	13.260,20

Studerende, der påbegynder professionsbacheloruddannelsen i optometri efter den 1. august 2010, har ret til ferie med løn efter nedenstående principper:

- Studerende i første praktikperiode optjener feriegodtgørelse og har ret til 1 uges ferie med løn uden modregningsadgang for arbejdsgiver i anden feriegodtgørelse, herunder fra samme arbejdsgiver, til afholdelse i den første praktikperiode.
- Studerende i anden praktikperiode optjener feriegodtgørelse og har ret til 5 ugers ferie med løn uden modregningsadgang for arbejdsgiver i anden feriegodtgørelse, herunder fra samme arbejdsgiver, til afholdelse i den anden praktikperiode.

Såfremt længden og/eller placeringen af praktikperioderne ændres skal nærværende bestemmelse genforhandles mellem parterne. Genforhandling skal ske snarest muligt efter, at parterne er blevet bekendt med eventuelle ændringer, og inden ændrede regler træder i kraft.

Såfremt parterne ved genforhandling ikke kan blive enige, bortfalder nærværende aftale i sin helhed ved ikrafttræden af ændrede regler, og der sker tilbagefald til bestemmelsen i pkt. 3.a. ovenfor.

#### 4. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob

	1. marts 2010	1. marts 2011
Under 1. skoleperiode	16.516,35	16.796,95
Derefter	19.605,85	19.886,45

#### 5. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikersvende

a. Personligt tillæg

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

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

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

b. Beregning af løn

Minimalløn og tillæg beregnes forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede.

c. Udbetaling

Lønnen kan betales månedsvis bagud.

d. Ikke forringelse

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

e. På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændring højst ske én gang pr. overenskomstår.

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

## § 4 FRITVALGS LØNKONTO

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

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie og feriefridage.

### **Løbende opsparring på Fritvalgs Lønkontoen**

Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 3 pct. af lønnen til opsparring på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto:

1. Virksomheden afsætter for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2009 udgør tillægget 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2.
  - a. Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter reglerne i overenskomstens § 8.
  - b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag, jf. overenskomstens § 8. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a.

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Det lægges til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparring på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Erhverv Arbejds-

giver sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

### **Medarbejderen kan vælge mellem følgende:**

a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie og feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Pension

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensions-selskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

### *Restopsparing på Fritvalgs lønkontoen*

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

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

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

## **Aftale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen**

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen.

Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetalinger sammen med den øvrige løn.

### **§ 5 OVERARBEJDE**

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

For overarbejde, der udføres før normal arbejdstids begyndelse, lørdag efter normal arbejdstids ophør og på søn- og helligdage, betales et tillæg på 100 pct. til den enkeltes timeløn.

Præsteret overarbejde kan, såfremt både virksomheden og medarbejderen er indforstået hermed, afspadseres inden for 4 uger fra overarbejdets udførelse. Afspadseringen forlænges med samme procent som det præsterede overarbejde.

Det er hensigten, at afspadsering af overarbejde fortrinsvis gives som hele dage.

### **§ 6 PENSION**

Der henvises til arbejdsmarkedspensionsaftale af 1. april 2006 vedrørende Ur og Optik Pension i PFA.

Bidraget til ordningen udgør:

	1. juli 2009
Virksomheden	8,0 pct.
Medarbejderen	4,0 pct.
I alt	12,0 pct.

#### **1. Pensionsbidrag**

## 2. Beregningsgrundlaget

Den forsikredes pensionsgivende løn defineres som den ferieberettigede løn samt ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

## 3. Pensionsbetingelser

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Pr. den 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder. Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

Elever og professionsbachelorstuderende i optometri indmeldes ikke i pensionsordningen.

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

## 4. Forsikringsydelser til elever

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

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter virksomhedernes valg, ligesom Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

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

Ordnningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

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

## § 7 FERIE & FERIEKORT

Ferieloven er gældende.

- a. Ved en medarbejders fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKontosystemet, jf. standardaftale A.
- b. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.
- c. Arbejdsgiveren kan vælge istedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en medarbejders fratræden at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

I givet fald skal den medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, ved sin fratræden have udleveret en meddelelse - eventuelt på sidste lønseddel - fra arbejdsgiveren om, at medarbejderen har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

Såfremt virksomheden ikke ved fremsendelse af feriekortet umiddelbart er i besiddelse af medarbejderens adresse, har virksomheden pligt til at gøre en ekstra indsats for at finde frem til medarbejderen – eventuelt ved kontakt til Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

Har den fratrædende medarbejder feriegodtgørelse tilgode for indeværende ferieår, udsteder arbejdsgiveren feriekort for denne periode som hidtil.

Tvistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler.

### 1. Ferie

### 2. Feriekort

### 3. Fagretlig behandling

Yderligere er parterne enige om, at tvistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

#### **4. Optjening og afholdelse af ferie i timer mv.**

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. optjeningsår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. optjeningsår. En medarbejder, der har optjent ferie gennem et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

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 feriekortordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, drøfte dette med medarbejderne, forud for optjeningsårets start.

#### **5. Overførsel af ferie**

Arbejdsgiveren og lønmodtageren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Arbejdsgiveren skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en lønmodtager, 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 lønmodtageren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra Feriekonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriekort.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie.

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

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

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

Hvis en lønmodtager på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan lønmodtageren og arbejdsgiveren indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår.

Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Ferietillæg på 1 pct. af optjeningsårets løn udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

## **6. Modregning i ferietillæg**

## **§ 8 FERIEFRIDAGE**

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

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriedage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

## § 9 BARSEL/ADOPTION

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

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

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 2 uger fuld løn under fædreorlov.

2. Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene eller hver af adoptanterne ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen eller den ene adoptant.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr.135,00 pr. time.

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

3. Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time.

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

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

4. Under de 14 ugers barselorlov 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.
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## § 10 BARNES SYGDOM/HOSPITALS- INDLÆGGELSE

Medarbejderen har ret til en dags frihed med fuld løn ved eget barns første dags sygdom.

### **1. Barns sygdom**

## **2. Barns hospitalsindlæggelse**

- a. Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- b. 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.
- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

## **1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?**

### § 11 TILLIDSMANDBESTEMMELSER

- a. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- b. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

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

## **2. Valget af tillidsrepræsentant**

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed;

hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
  - c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Serviceforbundet – Ur-magerne og Optikerne og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
  - d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
  - e. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
  - f. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
  - g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- 
- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
  - b. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
  - c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.
  - d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig

### **3. Tillidsrepræsentantens opgaver**

af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

- e. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- f. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

#### **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 udenfor dennes arbejdstid.
- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- c. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt i august måned. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
- d. Vederlaget udgør:  
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.  
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.  
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.  
Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

#### **5. Klubber, opslag**

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

- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
- d. Et eksemplar af hvert opslag skal samtidig afleveres til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- e. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

- a. Organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- b. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.
- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.
- e. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

## **6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

## § 12 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

### 1. Efteruddannelse

Medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til 2 ugers orlov om året, dog 3 uger på kontaktlinsekursus, for at deltage i efteruddannelseskursus, som er arrangeret eller godkendt af Optikerfagets Fællesudvalg. Under deltagelse i efteruddannelseskursus supplerer virksomheden medarbejderens kursusgodtgørelse fra staten op til fuld sædvanlig løn.

### 2. Frihed til videreuddannelse

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling er overenskomstparterne enige om, at den enkelte optiker sikres ret til frihed til at deltage i undervisningen på en kommende diplomuddannelse i optometri.

Parterne forventer, at den eller de uddannelsesinstitutioner, der udbyder diplomuddannelsen i optometri, gennemfører undervisningen som deltidsundervisning.

Tidspunktet for påbegyndelse af og deltagelse i undervisningen aftales nærmere, idet det forudsættes, at der udvises en betydelig fleksibilitet ved arbejdets tilrettelæggelse og undervisningens eventuelle indplacering heri.

Medarbejdere, der af driftmæssige årsager ikke kan få frihed til deltagelse i undervisningen eller ikke får optag på uddannelsen som følge af manglende plads, har ret til frihed næste gang, uddannelsen udbydes.

## § 13 KOMPETENCEUDVIKLING

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 1.500,- kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

## § 14 OPTIKERNES KOMPETENCE- UDVIKLINGSFOND

For hver hel eller delvis beskæftiget pr. 31. marts skal der af virksomheden indbetales kr. 400,- til uddannelsesfonden.

Fondens midler anvendes fortrinsvis til Serviceforbundet – Urmagerne og Optikernes andel i fællesudgifter arbejdsgiver/medarbejder - ved forberedelse og gennemførelse af statsstøttede efteruddannelseskurser i optik, men de kan også efter bestyrelsens bestemmelse anvendes til andre uddannelsesformål, eksempelvis til enkeltpersoner, foredrag og konferencer vedrørende optikerfaget. Uddannelsesfonden disponeres af Serviceforbundet – Urmagerne og Optikernes bestyrelse. Det påhviler Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne én gang om året at offentliggøre anvendelsen af uddannelsesfondens midler.

Parterne er enige om, at indbetalingerne til optikernes uddannelsesfond er ophørt 31. december 2007.

### **1. Optikernes Uddannelsesfond**

## 2. Optikernes Kompetence- udviklingsfond

- a. Parterne har etableret en uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond for optikere.

Fondens formål er:

- at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling
  - at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem
  - at udvikle efter- og videreuddannelse i optometri for fagets udøvere
  - at give tilskud til kursusafgift og løn i forbindelse med ovennævnte kurser samt fagligt beslægtede kurser
  - at afholde faglige konferencer inden for optometri
  - at afholde seminarer og foredrag med fokus på optikerfaget
  - at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter
- b. Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter litra d indbetalte bidrag. Bestyrelsen består af 6 medlemmer, hvoraf de 3 udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3 af Serviceforbundet - Urmagerne og Optikernes. Formanden for bestyrelsen vælges for en periode på 1 år, og formandskabet går på skift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikernes. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har udarbejdet i fællesskab.

Fondens regnskab offentliggøres én gang årligt.

- c. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag
  - retningslinier for uddeling
  - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
  - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.
- d. Finansiering  
Pr. 1. april 2009 udgør bidraget i alt 920,- kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Indbetaling af bidrag til fonden sker til Serviceforbundet - Urmagerne og Optikernes, hos hvem fonden har hjemsted.

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes fra arbejdsgiverside 4,5 øre pr. arbejdstime. Beløbet reguleres pr. 1. marts 2010 med 2,5 øre til 7 øre pr. arbejdstime. Beløbet reguleres pr. 1. januar 2011 med 5 øre til 12 øre pr. arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

## **2. DA/LO Udviklingsfonden**

### **§ 15 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER**

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

Se nedenstående aftale om behandling af tvistigheder:

#### **Aftale om behandling af tvistigheder**

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende funktionær-, ferie-, erhvervsuddannelses-, lærlinge- og efg-lov m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

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

#### **Organisationsmøde**

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

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales. I sager af hastende karakter kan møde finde sted i Dansk Erhverv Arbejdsgivers sekretariat.

Der udfærdiges normalt referat af organisationsmødet.

### **Generelle spørgsmål**

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

### **Gyldighedsperiode**

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

## § 16 HOVEDAFTALE

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

## § 17 IKRAFTTRÆDEN

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

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

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

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

## § 18 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2010 og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2012.

## **Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov**

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

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

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

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

- b. Ikrafttræden  
Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

## **Protokollat om regulering af forskudttidstillæg**

Under forudsætning af at lov om butikstid ændres således, at butikker generelt kan holde åbent på søn- og helligdage, foretages med virkning fra lovændringens ikrafttræden følgende ændringer og tilføjelser:

- a. § 2, stk. 1, litra c, 3. afsnit, ændres til: "Arbejdstiden placeres, så der ud over søgnehelligdage er mindst 22 hele fridage inden for en periode på 13 uger." Der kan placeres overarbejde på søgnehelligdage.

Dette overarbejde afspadseres inden for planperioden eller i henhold til § 2 litra d.

- b. I § 2, stk. 1, litra c, indsættes nyt afsnit 6:  
"Der kan kun placeres arbejdstid på 4 søndage inden for en 8-ugers periode."

c. I § 2, stk. 3, indsættes følgende tilføjelse:

	1. marts 2010	1. maj 2010	1. marts 2011
Søndag	174,35	176,95	180,50

Tillæg for præsteret arbejde på søndage afspadsres inden for planperioden, således at 1 times arbejde på en søndag berettiger til 1 times frihed.

Ved enighed med medarbejderen kan tillæg for præsteret arbejde på søndage afspadsres inden for en periode på 26 uger.

Ved enighed med medarbejderen kan tillæg udbetales.

### **Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob**

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

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

### **Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende**

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

## **Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning**

- a. Omfattet af overgangsordning er:  
Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.
- b. Pensionsordningen indfases således:
  - Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
  - Senest 1 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
  - Senest 2 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
  - Senest 3 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.
- c. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- d. Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.
- e. Parterne er enige om at evaluere overgangsordningen ved overenskomstperiodens udløb.



## **SERVICE** *FORBUNDET*

### **Serviceforbundet**

Upsalagade 20  
2100 København Ø  
Telefon 7015 0400  
Fax 7015 0405  
E-mail [service@forbundet.dk](mailto:service@forbundet.dk)  
[www.serviceforbundet.dk](http://www.serviceforbundet.dk)

### **Urmagerne og Optikerne**

Telefon 3547 3400  
Fax 3547 3490  
E-mail: [uol@forbundet.dk](mailto:uol@forbundet.dk)  
[www.uol.dk](http://www.uol.dk)

## **DANSK** **ERHVERV**

### **Arbejdsgiver**

Børsen  
1217 København K  
Telefon 3374 6000  
Fax 3374 6080  
E-mail [Info@danskerhverv.dk](mailto:Info@danskerhverv.dk)  
[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)