

2010

2012



OVERENSKOMST

Synoptik A/S

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

for

optikersvende og elever

2010-2012

mellem

SYNOPTIK A/S

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 .....	6
4. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob .....	6
5. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikersvende .....	10
<b>§ 4 Fritvalgs Lønkonto</b> .....	12
<b>§ 5 Overarbejde</b> .....	15
<b>§ 6 Pension</b> .....	15
1. Pensionsbidrag .....	15
2. Beregningsgrundlaget .....	15
3. Pensionsbetingelser .....	15
4. Forsikringsydelse til elever .....	16
<b>§ 7 Ferie og feriekort</b> .....	17
1. Ferie .....	17
2. Feriekort .....	17
3. Fagretlig behandling .....	17
4. Optjening og afholdelse af ferie i timer mv. ....	18
5. Overførsel af ferie .....	18
6. Modregning i ferietillæg .....	19
<b>§ 8 Feriefridage</b> .....	19
<b>§ 9 Barsel/adoption</b> .....	20
<b>§ 10 Barns sygdom/hospitalsindlæggelse</b> .....	22
1. Barns sygdom .....	22
2. Barns hospitalsindlæggelse .....	22
<b>§ 11 Tillidsmandsbestemmelser</b> .....	22
<b>§ 12 Efter- og videreuddannelse</b> .....	24
1. Efteruddannelse .....	24
2. Frihed til videreuddannelse .....	24
<b>§ 13 Kompetenceudvikling</b> .....	24
<b>§ 14 Optikernes Kompetenceudviklingsfond</b> .....	25
1. Optikernes Uddannelsesfond .....	25
2. Optikernes Kompetenceudviklingsfond .....	25
3. DA/LO Udviklingsfonden .....	26

<b>§ 15 Afgørelse af tvistigheder</b> .....	27
<b>§ 16 Hovedaftale</b> .....	28
<b>§ 17 Overenskomstens gyldighedstid</b> .....	28
<b>Protokollat</b> om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov .....	28
<b>Protokollat</b> om ansættelsesbeviser .....	29
<b>Protokollat</b> om implementering af Rådets direktiv om deltidsarbejde .....	30
<b>Protokollat</b> om regulering af forskudttidstillæg.....	31
<b>Protokollat</b> om ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob.....	31



# § 1 ANSÆTTELSESFORHOLD

For ansættelsen gælder funktionærloven.

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

## § 2 ARBEJDSSTID

### a. Timaltal

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 forretnings lukketid.

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

Arbejdstiden placeres, så der ud over søndage og søgnehellidage er mindst 9 hele fridage inden for 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.

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

## 1. Arbejdstid

- 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 funktionærløvens bestemmelser.

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

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

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

Falder en søgnehellidag 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:

## **2. Arbejdstid for deltidsansatte**

- 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 min. 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:

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

	1. marts 2010	1. maj 2010	1. marts 2011
Mandag-fredag efter kl. 18.00	29,60 kr.	30,05 kr.	30,65 kr.
Lørdag indtil kl. 14	77,60 kr.	78,75 kr.	80,35 kr.
Lørdag efter kl. 14	123,10 kr.	124,95 kr.	127,45 kr.

Ved udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsring.

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.

Størrelsen af det personlige tillæg til elever ansat pr. 1. april 2000 fastsættes på samme måde som for optikersvendene, dog således at det personlige tillæg på 1. og 2. løntrin vægtes med 0,3, og på 3. og 4. løntrin vægtes med 0,7. Fortsætter den pågældende elev i Synoptik A/S umiddelbart i forlængelse af endt elevtid som optikersvend, fastsættes et nyt personligt tillæg svarende til det, eleven oppebar på 3. og 4. løntrin – dog reduceret med kr. 956,-.

### 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 refraction	8.379,80	8.463,95
Udfører refraction	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

- c. 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  
Til medarbejdere ansat pr. 1. april 1993 ydes et personligt tillæg på kr. 180,00 pr. måned ud over den i § 3 anførte minimalløn.

Til medarbejdere ansat pr. 1. april 1991 ydes der, ud over det i foregående afsnit nævnte tillæg, et personligt tillæg på kr. 1.124,00 pr. måned.

Til medarbejdere ansat i Synoptik pr. 1. april 2000 fastsættes der et personligt tillæg svarende til den gennemsnitlige månedlige interesseløn, de pågældende har modtaget i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 reduceret med henholdsvis kr. 956,00 (1. år efter endt læretid), kr. 962,00 (2. år efter endt læretid) og 972,00 (derefter).

Den gennemsnitlige månedlige interesselønsudbetaling fremkommer ved, at den samlede interesselønsudbetaling i perioden divideres med tilstedetimer.

Til medarbejdere ansat i perioden 1. januar 2000 til 31. marts 2000 kan dette personlige tillæg 1. år efter endt læretid max. udgøre kr. 940,-, 2. år efter endt læretid max. kr. 934,- og derefter max. kr. 924,-.

For medarbejdere, der i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 har været fraværende fra Synoptik A/S som følge af barsel/orlov, fastsættes det personlige tillæg ud fra afdelingens interesselønsudbetalinger i samme periode i forhold til det antal tilstedetimer, den pågældende havde forud for barsel-/orlovsperioden.

Ved ændring af arbejdstiden reguleres det personlige tillæg forholdsmæssigt.

Synoptik A/S fremlægger de foretagne beregninger for hver enkelt medarbejder, således at der sikres en fælles indsigt i de til grund for beregningerne liggende data.

Personligt løntillæg i hvert enkelt tilfælde er et aftaleforhold mellem Synoptik A/S og medarbejderen.

Den enkelte medarbejders løn skal afspejle en helhedsvurdering af medarbejderen, herunder eksempelvis indsats, kvalifikationer, dygtighed, fleksibilitet, ansvar, stillingsindhold, uddannelse, kreativitet, indtjeningsbidrag samt anciennitet og alder. Det er en forudsætning for minimallønnen, at den personlige løn til medarbejdere, der opfylder disse kriterier, til enhver tid ligger over minimallønsatsen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med ovennævnte forudsætninger, kan tillidsrepræsentanten begære en forhandling med kædeledelsen.

Såfremt misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

Der kan indføres incitamentsfremmende lønsystemer, som sikrer en sammenhæng mellem butikkens indtjening og konkurrenceevne i forhold til medarbejderens indsats.

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

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

## **Protokollat**

- a. I forbindelse med de den 12. juni 1991 indgåede aftaler vedr. løn, personlige tillæg m.v. præciseres det, at parterne er enige om, at de indgåede aftaler ikke kan give anledning til diskriminerende handlinger over for medarbejdere omfattet af aftalerne.

Der vil ikke kunne foretages afskedigelser af medarbejdere, der modtager ovennævnte personlige tillæg med begrundelse i disses højere løn.

- b. Funktionstillæg  
Synoptik A/S kan give funktionstillæg, f.eks. i form af tillæg til førstemand, souschef og kontaktlinsechef.

Svende, der fungerer som stedfortrædende chefoptiker i afdelinger, hvor chefoptikeren er afgivet til anden tjeneste, eller i afdelinger, der ikke er besat med chefoptiker, hvor sådanne stillinger er oprettet, oppebærer fast chefoptikergrundløn i funktionstiden. Den midlertidige funktionstid kan dog ikke udgøre mindre end 1 måned og mere end 6 måneder.

Der tilkommer ansatte, der har været beskæftiget 3 måneder i Synoptik A/S, godtgørelse for dokumenterede forøgede transportudgifter ved midlertidig afløsning i andre afdelinger end den, hvori de sædvanligvis er beskæftiget.

- c. Beregning af løn  
Minimalløn og tillæg beregnes forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede.
- d. Udbetaling  
Lønnen kan betales månedsvis bagud.
- e. Ikke forringelse  
Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af denne overenskomsts indgåelse.

## § 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 opsparing på Fritvalgs Lønkontoen**

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

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 opsparing på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 gennem 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 Synoptik A/S og medarbejderen er indforstået hermed, afspadsres inden for 4 uger fra overarbejdets udførelse. Afspadsringen forlænges med samme procent, som det præsterede overarbejde.

Det er hensigten, at afspadsring 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

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

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.

### 1. Pensionsbidrag

### 2. Beregningsgrundlaget

### 3. Pensionsbetingelser

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.

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.

#### **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 forsikrings-selskab 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

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

# § 7 FERIE OG 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. Synoptik A/S kan vælge, i stedet 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 Synoptik A/S om, at medarbejderen har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele Synoptik A/S 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 til gode for indeværende ferieår, udsteder Synoptik A/S 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.

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

## 1. Ferie

## 2. Feriekort

## 3. Fagretlig behandling

#### **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. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, 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. Synoptik A/S 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 (barselorlov).

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

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 barselorlov 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.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes fædreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

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 barselsorlov, 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 barselsorlov 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

### 1. Barns sygdom

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

### 2. Barns hospitals- indlæggelse

- 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.

## § 11 TILLIDSMANDBESTEMMELSER

De i Synoptik A/S beskæftigede optikersvende har ret til at vælge en tillidsmand (repræsentant) for hvert af Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerens afdelingsområder, dog højst 5, der som sådan er deres talsmand over for firmaets ledelse. Flere afdelingsområder har ret til i fællesskab at vælge en tillidsmand.

Når en eller flere af tillidsmandens kolleger, enten fordi de føler sig forurettede, eller af andre grunde ønsker det, er han forpligtet til at frembringe deres klager eller henstillinger for firmaets ledelse. Føler tillidsmanden sig ikke tilfredsstillet med firmaets afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er hans og hans kollegers pligt at fortsætte arbejdet, indtil sagen er blevet organisationsmæssigt behandlet.

Tillidsmanden skal vælges mellem de optikere, der har været ansat mindst 2 år i firmaet. Hvis sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de optikere, der har arbejdet der længst. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Tillidsmandens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og det er en selvfølge, at den omstændighed, at en optiker fungerer som tillids-

mand, ingensinde må give anledning til afskedigelse, eller til at hans stilling forringes.

Fastholder firmaet sin afskedigelse af tillidsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved fagretlig behandling, er firmaet udover løn for varslingsperioden pligtig til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 1/2 års løn. Spørgsmålet om berettigelsen af tillidsmandens afskedigelse og størrelsen af den ham eventuelt tilkomne erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Det er tillidsmandens pligt, såvel over for sin organisation som over for firmaet at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt samarbejde med firmaet.

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 pligter - må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Den tid, der i denne forbindelse måtte blive brugt, godskrives afdelingens lønbærende timer.

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanterne vælger en fælles repræsentant til at varetage dialogen mellem den daglige ledelse og optikerne.

- 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. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet 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.

## § 12 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

### 1. Efteruddannelse

Medarbejderen har efter aftale med Synoptik A/S 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 Synoptik A/S 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 overenskomtparterne 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 optagelse på uddannelsen som følge af manglende plads, har ret til frihed næste gang uddannelsen udbydes.

## § 13 KOMPETENCEUDVIKLING

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i Synoptik A/S i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre i Synoptik A/S 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 uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpenge-niveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår Synoptik A/S.

Synoptik A/S dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. kr. 1.500,-.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra Synoptik A/S eller fra det offentlige.

## § 14 OPTIKERNES KOMPETENCE- UDVIKLINGSFOND

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.

- a. Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne 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

### **1. Optikernes Uddannelsesfond**

### **2. Optikernes Kompetence- udviklingsfond**

- 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. Fonden er et sameje mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne, 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 Optikerne. Formanden for bestyrelsen vælges for en periode på 1 år, og formandskabet går på skift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne 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 er bidraget 920,- kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

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

### **3. DA/LO Udviklingsfonden**

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes fra Synoptik A/S 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.

## § 15 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende denne overenskomsts forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid". Se nedenstående protokollat om behandling af tvistigheder:

### **Protokollat 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 virksomheden, eventuelt under medvirken af Urmagernes og Optikerens Landssammenslutning, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og –Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne 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 oplysningerne 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 fire 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 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. Arbejdsmfrihed som følge af force majeure  
En ansat har ret til arbejdsmfrihed 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 arbejdsmfrihed 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 ansættelsesbeviser**

Lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet med de ændringer, der følger af lov nr. 1061 af 22. december 1993, er gældende:

1. For ansættelsesforhold indgået efter 1. juli 1993 skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere en ansættelsesaftale, såfremt ansættelsesforholdet har en varighed på mere end 1 måned, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftale der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

2. Ved ændring af de angivne oplysninger skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringer er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Anmærkning:

Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 fremsætter ønske om en ansættelsesaftale, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan.

3. Med hensyn til manglende overholdelse af oplysningspligten er følgende aftalt:
  - a. Overenskomstens parter er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.
  - b. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen efter udløbet af de i stk. 1 og 2 eller de i anmærkningen anførte tidsfrister kan bod/godtgørelse alene pålægges en arbejdsgiver, der ikke inden for en frist på 15 dage efter anmodning herom fra arbejdstageren eller dennes organisation har berigtiget forholdet.

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

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS har Synoptik A/S og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne aftalt følgende:

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder inden for overenskomstens område.

Parterne har i forbindelse med indgåelse af denne implementeringsaftale gennemgået deltidsdirektivet og sammenholdt dette med overenskomstens bestemmelser om deltidsarbejde. Parterne er enige om, at overenskomsten ikke indeholder bestemmelser der strider mod direktivet, idet de eventuelle forskelle er begrundet i objektive grunde og forhold indenfor arbejdsområdet.

Aftalen har virkning fra 20. januar 2001.

## **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 afspadsres inden for planperioden eller i henhold til § 5, 3. afsnit."

- b. I § 2, stk. 1, litra c, indsættes nyt afsnit 7:  
"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**

Synoptik A/S og Serviceforbundet - Urmagerne og optikerne 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 Synoptiks tarv.

## **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)