



Dansk Funktionærforbund

Upsalagade 20
2100 København Ø
Telefon 7015 0400
Fax 7015 0405
E-mail dff-s@dff-s.dk
www.dff-s.dk

Urmagernes og Optikernes Landssammenslutning

Upsalagade 20
2100 København Ø
Telefon 3547 3400
Fax 3547 3490
E-mail uol@dff-s.dk
www.uol.dk

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
E-mail Info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

Tykbureauet A/S

OVERENSKOMST

OPTIKERE

2007-2010



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
2007-2010

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

DANSK FUNKTIONÆRFORBUND - SERVICEFORBUNDET
URMAGERNES OG OPTIKERNES LANDSSAMMENSLUTNING

Indhold:

§ 1	Ansættelsesforhold	5
§ 2	Arbejdstid	5
1.	Arbejdstid	5
2.	Arbejdstid for deltidsansatte	7
3.	Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	7
§ 3	Løn	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	9
5.	Andre bestemmelser angående lønforhold for optikersvende	9
§ 4	Fritvalgs Lønkonto	10
§ 5	Overarbejde	12
§ 6	Pension	13
1.	Pensionsbidrag	13
2.	Beregningsgrundlaget	13
3.	Pensionsbetingelser	13
§ 7	Ferie og feriekort	14
1.	Ferie	14
2.	Feriekort	14
3.	Fagretlig behandling	14
4.	Optjening og afholdelse af ferie i timer mv.	15
5.	Overførsel af ferie	15
6.	Modregning i ferietillæg	16
§ 8	Feriefridage	16
§ 9	Barsel/adoption	17
§ 10	Barns sygdom/Hospitalsindlæggelse	18
1.	Barns sygdom	18
2.	Barns hospitalsindlæggelse	19
§ 11	Tillidsmandsbestemmelser	19
1.	Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?	19
2.	Valget af tillidsrepræsentant	19
3.	Tillidsrepræsentantens opgaver	20
4.	Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	21
5.	Klubber, opslag	22
6.	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	22
§ 12	Efter- og videreuddannelse	23
1.	Efteruddannelse	23
2.	Frihed til videreuddannelse	23

§ 13	Kompetenceudvikling	24
§ 14	Uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond ..	24
1.	Optikernes Uddannelsesfond.....	24
2.	Uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond.....	25
3.	DA/LO Uddannelsesfond.....	26
§ 15	Afgørelse af tvistigheder	27
§ 16	Hovedaftale	27
§ 17	Ikrafttræden	27
§ 18	Overenskomstens gyldighedstid	28
	Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov	28
	Protokollat om regulering af forskudttidstillæg	29
	Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob.....	30
	Overgangsordning vedrørende indfasning af pension	30

§ 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 forretningslukketid.

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:

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 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 arbejdsløshedskassen 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 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Mandag- fredag efter kl. 18.00	Kr. 27,70	Kr. 28,65	Kr. 29,60
Lørdag indtil kl. 15	Kr. 75,70	Kr. 76,65	Kr. 77,60
Lørdag efter kl. 15	Kr. 121,20	Kr. 122,15	Kr. 123,10

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 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
1. år efter endt læretid	26.954,25	27.355,25	27.756,25
2. år efter endt læretid	27.025,25	27.426,25	27.827,25
Derefter	27.168,25	27.569,25	27.970,25

2. Minimalløn for elever

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
1. løntrin	7.490,-	7.665,-	7.840,-
2. løntrin	8.677,-	8.852,-	9.027,-
3. løntrin	11.252,-	11.587,-	11.937,-
4. løntrin	13.842,-	14.312,-	14.802,-

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

Studerende under en kommende professionsbacheloruddannelse 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 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Udfører ikke refraktion	8.086,25	8.206,50	8.327,00
Udfører refraktion	12.668,50	12.857,00	13.045,50

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Under 1. skoleperiode	15.540,00	15.940,00	16.340,00
Derefter	18.868,00	19.148,75	19.429,50

4. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob

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.

5. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikersvende

§ 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:

1. Virksomheden afsætter som noget nyt for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2007 indbetales 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Pr. 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.
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.

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007. Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. nedenfor.

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 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.

Overgangsordning

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte medarbejder. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt medarbejder oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte feriefridage, der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 2 a. ovenfor. Tilsvarende skal medarbejderne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. pkt. b. ovenfor.

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til medarbejderne, jf. pkt. 1 ovenfor.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefri dag beregnet fra 1. maj 2007, jf. pkt. 2 ovenfor. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter pkt. 2 b. for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1 og 2 a. ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne.

§ 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 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. marts 2007	1. juli 2008	1. juli 2009
Virksomheden	7,2 pct.	7,4 pct.	8,0 pct.
Medarbejderen	3,6 pct.	3,7 pct.	4,0 pct.
I alt	10,8 pct.	11,1 pct.	12,0 pct.

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

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på overenskomstrådet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. 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.

1. Pensionsbidrag

2. Beregningsgrundlaget

3. Pensionsbetingelser

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

§ 7 FERIE & FERIEKORT

1. Ferie

Ferieloven er gældende.

2. Feriekort

- 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 tilgode. 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 Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet, Urmagernes og Optikernes Landssammenslutning, 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.

3. Fagretlig behandling

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.

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.

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.

4. Optjening og afholdelse af ferie i timer mv.

5. Overførsel af ferie

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.

6. Modregning i ferietillæg

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.

§ 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.

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 (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 dagpenge-sats.

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

2. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder virksomheden betaling under fravær i indtil 6 uger.

Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 120,00 pr. time. Det nævnte maksimumbeløb forhøjes pr. 1. juli 2007 til kr. 135,00 pr. time.

Denne betaling kan ydes enten til faderen eller moderen eller den ene adoptant.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

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

3. Pr. 1. juli 2007 yder virksomheden 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 forældreorlov den 1. juli 2007 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.	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
pr. 1. juli 2007	780,00	390,00	1.170,00
pr. 1. juli 2008	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

§ 10 BARNES SYGDOM/HOSPITALS- INDLÆGGELSE

1. Barns sygdom

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

- 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.

2. Barns hospitalsindlæggelse

§ 11 TILLIDSMANDSBESTEMMELSER

- 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.

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbej-

1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?

2. Valget af tillidsrepræsentant

dere, 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 Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet 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.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- 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 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.
- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget for perioden 4. kvartal 2007 til og med 3. kvartal 2008 udbetales dog samlet 3. kvartal 2008. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.
- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- c. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.
- d. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet bortfalder vederlaget.
- e. 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.

4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

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.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- 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.

- 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

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.

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling er overenskomsterne 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.

1. Efteruddannelse

2. Frihed til videreuddannelse

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 UDDANNELSES-, KOMPETENCE- OG SAMARBEJDSFOND

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

Fondens midler anvendes fortrinsvis til landssammenslutningens 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 Urmagernes og Optikerens Landssammenslutnings bestyrelse. Det påhviler Urmagernes og Optikerens Landssammenslutning én gang om året at offentliggøre anvendelsen af uddannelsesfondens midler.

1. Optikernes Uddannelsesfond

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

Der etableres en ny uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond.

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

2. Uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond

Fondens formål er:

- at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejderne 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 etablerer 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 Urmagerne og Optikernes Landssammenslutning. Formanden for bestyrelsen vælges for en periode på 1 år, og formandskabet går på skift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Urmagerne og Optikernes Landsammenslutning. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

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
Virksomhederne indbetaler pr. 1. april 2008 et beløb svarende til 660,- kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. april 2009 forhøjes bidraget med 260,- kr. til i alt 920,- kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Indbetaling af bidrag til fonden sker til Urmageres og Optikernes Landssammenslutning, hos hvem fonden har hjemsted.

3. DA/LO Uddannelsesfond

Til DA/LO Uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside 4,5 øre pr. arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 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 Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet 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 Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet 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 2007 og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2010.

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
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 § 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 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Søndag	172,45	173,40	174,35

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 Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet, Urmagernes og Optikernes Landssammenslutning 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 Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.

- b. Pensionsordningen indføres 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 indførelsen finder sted.
- d. Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.
- e. Parterne er enige om at evaluere overgangsordningen ved overenskomstperiodens udløb.

